

DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA
GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL
MAGDALENA

FERNÁNDEZ IGLESIAS FRANCISCO
GASTELBONDO RODRÍGUEZ ERIK YOVANNIS

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS NOCTURNO
SANTA MARTA D.T.C.H.
2007

DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA
GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL
MAGDALENA

FERNÁNDEZ IGLESIAS FRANCISCO ANTONIO
GASTELBONDO RODRÍGUEZ ERIK YOVANNIS

Trabajo de memoria de grado presentado como requisito para optar al título de
Administrador de Empresas con Énfasis en Sistemas y Finanzas

DIRECTOR
ALEXANDER DAZA CORREDOR
Administrador de Empresas

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTA MARTA, D.T.C.H.
2007

Nota de aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Santa Marta, Enero de 2006

DEDICATORIA

A **DIOS** Todopoderoso, por guiar mi camino y ser mi fortaleza para superar los obstáculos y enfrentar los retos de la vida. Por iluminarme en mis acciones y permitirme seguir adelante en mis metas.

A mi Esposa, **LORENA LURAN BRITO**, por ser mi apoyo incondicional y por que a través de su amor, confianza y paciencia estoy llevando a cabo mis metas.

A mis hijos, **LORENA Y FRANK**, por darle sentido a mi vida y por ser lo más maravilloso que DIOS me ha dado.

A mi compañero de trabajo de grado, por su perseverancia la cual fue de gran utilidad para la realización de este proyecto.

Y en general a todas aquellas personas que siempre estuvieron conmigo todo este tiempo, apoyándome y colaborándome.

FRANCISCO ANTONIO FERNÁNDEZ IGLESIAS



DEDICATORIA

Al **PADRE ETERNO SIN NOMBRE Y SIN**, lo mismo que a mi señor **ANCIANO DE DÍAS** por darme el entendimiento y sabiduría necesaria para continuar esta lucha y darme la existencia.

A la señora quien ha sido mi madre, **DILIA GASTELBONDO**, quien fue la persona que me ha orientado y conducido por el verdadero camino y mostrarme todo su amor.

A la memoria de mi madre Biológica, **MARFIDELTA RODRÍGUEZ**, quien me llevo en su vientre con todo su amor para que fuese concebido.

A mi padre e hijo, **ÁNGEL Y ANDRES**, por su amor, apoyo y comprensión.

A mi Novia, **MARIA CAROLINA GAITAN**, por todo su amor, dulzura, comprensión y paciencia que ha tenido.

A mi compañero por mostrar toda su lealtad, comprensión y amistad.

Y en general a todas aquellas personas que de una forma u otra colaboraron en este proyecto.

ERIK YOVANNIS GASTELBONDO RODRÍGUEZ

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

La **EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA** del municipio de la ZONA BANANERA DEL MAGDALENA y su Talento Humano.

ALEXANDER DAZA CORREDOR. Administrador de Empresas. Especialista en Gerencia del Talento Humano. Candidato a MBA Profesional.

HUMBERTO DÍAZ CRIOLLO. Ingeniero Agrónomo. Jurado de Memoria de Grado.

LUÍS MANJARREZ GARCÍA. Administrador de Empresas, Especialista en Gerencia en Salud y Seguridad Social. Candidato a MBA Profesional.

WILSON AGUILAR CASTRO. Gerente General de la **Mipyme GESTIÓN INTEGRAL LTDA.**

La Universidad del Magdalena.

Los Profesores del Programa de Administración de Empresas por todos los conocimientos transmitidos durante el transcurso de la carrera.

A todas aquellas personas que colaboraron en la realización de este trabajo.

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

AMENAZA: Posibilidad de que un evento ocurra, considerando sólo el tipo de evento o lugar.

AMBIENTE DE TRABAJO: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida laboral.

AUSENTISMO: Se denomina al número de horas programadas, que se dejen de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.

CONDICIONES DE SALUD: Son los factores de riesgo del macro ambiente social y del micro ambiente laboral y de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

CONDICIONES DE TRABAJO: Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y vida del trabajador.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio que se ha visto obligada a trabajar, y que haya sido determinada por el Gobierno Nacional.

ERGONOMÍA: Adecuación tanto de los movimientos y esfuerzos que se realizan en una actividad como de las condiciones y aspectos organizativos del ambiente laboral para garantizar la salud y bienestar de los trabajadores.

ESTRÉS LABORAL: Frustración individual y ansiedad motivadas por ciertos trabajos o situaciones empresariales.

FACTOR DE RIESGO: Es un elemento, fenómeno o acción humana que involucra la capacidad potencial de provocar daño en la salud de los trabajadores, en las instalaciones locativas y en las máquinas y equipos.

INCIDENTE: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber ocasionado lesiones a las personas o daños a las instalaciones locativas, máquinas o equipos.

PREVENCIÓN: Conjunto de estrategias y acciones que se realizan anticipadamente para evitar que una amenaza se materialice.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: Es el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

RIESGO: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extralaboral.

SALUD: Es el completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.

SALUD OCUPACIONAL: Es la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo, a través de una serie de actividades de carácter multidisciplinario.

TRABAJO: Es una actividad vital del ser humano. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

TRABAJO REPETITIVO: Es una actividad con ciclo corto que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales, movimientos y funciones mentales siempre idénticas. En el trabajador se genera un automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto fundamental diseñar un Programa de Salud Ocupacional para la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA. a fin de que mediante esta herramienta puedan preservar la seguridad del talento humano que labora en ella.

Se han planteado los fundamentos teóricos que apoyan las disposiciones concernientes a la Salud Ocupacional, tomando en cuenta los estudios realizados en otras investigaciones a nivel local a fin de poder dar solución a la problemática planteada. De igual manera se presentaron los conceptos básicos en el ámbito de la Salud Ocupacional, así como los fundamentos legales que regulan dicha área.

Una vez recopilada la información acerca de la población objeto de estudio, lo cual se hizo a través de un censo, se procedió a sistematizarla y posteriormente se elaboró el Panorama de Factores de Riesgo, se especificaron los resultados, se elaboró el Programa de Salud Ocupacional, y finalmente se presentaron las conclusiones de la investigación y las recomendaciones para la Mipyme, acorde con los factores de riesgo encontrados.

CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO	
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	15
0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
0.1. DELIMITACIÓN DEL ESPACIO TEMPORAL Y GEOGRÁFICO	17
0.1.1. Delimitación del espacio temporal.	17
0.1.2. Delimitación del espacio geográfico	18
0.2. OBJETIVOS	18
0.2.1. Objetivo General	18
0.2.2. Objetivos Específicos	18
0.3. JUSTIFICACIÓN	18
0.4. MARCO TEÓRICO Y LEGAL	20
0.4.1. Marco Teórico Conceptual	20
0.4.2. Marco Legal	22
0.4.3. Antecedentes	23
1. DISEÑO METODOLÓGICO	26
1.1. TIPO DE ESTUDIO	26
1.2. VARIABLES DE ANÁLISIS	26
1.2.1. Variable Dependiente	26
1.2.2. Variables Independientes	26
1.3. POBLACIÓN	27
1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE TRABAJO	
1.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	27
2. GENERALIDADES DE LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA	28
2.1. MISIÓN	29
2.2. VISIÓN	29
2.3. POLÍTICAS DE CALIDAD Y SEGURIDAD	29
2.4. ORGANIGRAMA	31
2.5. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE PRODUCCIÓN	32
2.5.1. Cobro Personalizado	32
2.5.2. Recaudo por Ventanilla	32
2.5.3. Servicio Técnico	32

3. DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA. DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA	33
3.1. ASIGNACIÓN DE RECURSOS	33
3.1.1. Recurso Humano	33
3.1.2. Recurso Financiero	33
3.1.3. Recurso Físico	33
3.1.4. Maquinaria, Equipos y Muebles y Enseres	33
3. 2. FUNCIONES DEL GERENTE, COORDINADOR Y TRABAJADORES CON RESPECTO AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	33
3.2.1. Gerente	33
3. 2. 2. Coordinador del Programa de Salud Ocupacional	34
3. 2. 3. Trabajadores	35
3.3. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL	35
3.4. OBJETIVOS DE SALUD OCUPACIONAL	36
3.5. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	36
3.6. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	37
3.6.1. Definición	37
3.6.2. Objetivos	37
3.6.3 Actividades	37
3.6.4 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Común	40
3.6.5. Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Profesional	41
3.6.6. Fomento de Estilos de Vida Saludables	42
3.7. SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	45
3.7.1. Definición	45
3.7.2. Objetivos	45
3.7.3. Actividades	45
3.7.4. Elementos de Protección Personal	46
3.7.5. Panorama de Factores de Riesgos	47
3.7.6. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	57
4. RECOMENDACIONES	60
5. CONCLUSIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	62

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Número Total de Trabajadores de la Empresa	28
Tabla 2. Distribución de Trabajadores por Áreas	28
Tabla 3. Jornadas Laborales por Áreas	28
Tabla 4. Grado de Escolaridad de Trabajadores	29
Tabla 5. Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Común	40
Tabla 6. Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Profesional	41

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama Empresa Gestión Integral Ltda.	31
Figura 2. Factores de Riesgo de Patología Traumática	50
Figura 3. Factores Profesionales de Patología no Traumática.	51

LISTADO DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. ENCUESTA SOBRE INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES.....	65
ANEXO B. ENCUESTA SOBRE RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES	66
ANEXO C. ENCUESTA SOBRE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA Y SU SEGURIDAD.....	67
ANEXO D. Formato de Historia Clínica Ocupacional.....	69
ANEXO E. Formato de Entrega de Elementos de Protección Personal.....	77
ANEXO F. Formato Interno de Accidente de Trabajo.....	78
ANEXO G. Registro Mensual de Accidentalidad.....	82
ANEXO H. Formato de Registro de Ausentismo Laboral.....	83
ANEXO I. TABLAS DE RIESGO DE LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA.....	84
ANEXO J. PANORÁMICA DE LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA.....	91
ANEXO K. TÉCNICOS TRABAJANDO EN CAMPO.....	92
ANEXO L. ALMACÉN.....	93
ANEXO M. ÁREA COMERCIAL.....	94
ANEXO N. TRABAJO COMUNITARIO.....	95

INTRODUCCIÓN

En un mundo totalmente globalizado, caracterizado por su continuo dinamismo, las empresas tanto estatales como particulares deben asimilar y conservar esta concepción para lograr ventajas competitivas frente a sus rivales. Es claro observar que un elemento común en todas las empresas, cuyo papel es importante para el logro de estas ventajas son los individuos, estos llevan a su vez actividades y procesos que son las que le dan sentido a las empresas, las cuales las pueden llevar al éxito o al colapso.

El desafío de la Gerencia es lograr la eficiencia y eficacia de los individuos en las empresas. Para esto existen herramientas que apoyan al logro de este objetivo, una de ellas es la implementación de un programa de Salud Ocupacional que contribuya al mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud del Talento Humano mediante la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Es una necesidad primordial que toda organización, diseñar un Programa de Salud Ocupacional que contemple las políticas, procedimientos, objetivos y estrategias para evitar accidentes originados de la actividad profesional u ocupacional.

El talento humano es el factor mas importante de toda organización y por lo tanto, el área administrativa debe promover las actividades orientadas a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a través de la educación, prevención, control, recuperación y readaptación de los trabajadores, protección de las personas a los riesgos profesionales u ocupacionales.

Es de gran importancia que las actividades y medidas asumidas sean significativas y que conlleven a la seguridad de los empleados. La salud ocupacional se convierte en una herramienta fundamental dirigida a la obtención de una cultura de prevención de todos y cada una de las personas que laboren en las empresas, estableciendo actividades tendientes a la minimización de riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y al mejoramiento del ambiente laboral, de la productividad de la empresa y porque constituye una obligación legal señalada por varias normas jurídicas de absoluto cumplimiento.

En nuestro país con la creación de la ley 100 de 1993, se estableció EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, donde el estado en su intensa lucha por ofrecer mejores servicios orientados a la salud integral y el mejoramiento de la calidad de vida, creo nuevas instituciones, con el objeto de

lograr una mayor cobertura y protección de la salud de la población en general, y en especial la de los trabajadores. La salud ocupacional es el fundamento del sistema general de Riesgos Profesionales que esta incluido dentro del sistema de seguridad social en Colombia (Ley 100/93).

Es importante hablar específicamente del sistema general de Riesgos Profesionales, en el cual se encuentran un conjunto de normas, reglas y procedimientos reservados a la prevención, protección y atención a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que pueden ocurrir como consecuencia de sus labores realizadas, además de conservar la atención en el preciso acatamiento de la reglamentación en salud ocupacional.

En la actualidad, las MIPYMES, es decir, las micros, pequeñas y medianas empresas son quizás las que están llevando a la vanguardia el desarrollo socioeconómico de nuestro país, puesto que permite la generación de un numero muy importante de empleos contribuyendo de una mejor manera al bienestar de las comunidades donde operan, y por lo tanto se requiere o se hace necesario que estas cuente también con un programa de Salud Ocupacional, con los respectivos subprogramas de seguridad e higiene industrial, para la prevención de riesgos y enfermedades profesionales.

La EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, es una MIPYME dedicada a la gestión de desarrollo de empresas de servicios domiciliarios, en la cual se hace la labor de recaudo, resolución de quejas y reclamos, suministros para la instalación de redes eléctricas como también se realizan cortes y reconexiones de servicio de energía eléctrica, como también, realiza trabajos de ingeniería y obras de infraestructura.

Es una empresa contratista adscrita a la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P., por lo tanto, es importante que la empresa como tal, oriente su atención por la adopción de un programa de salud ocupacional el cual no posee y que mediante esta investigación permita establecer estrategias preventivas contra enfermedades y riesgos profesionales.

0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El talento humano saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta una empresa y en general cualquier comunidad; no solo contribuye a la productividad y desarrollo de un país, sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de la sociedad colectiva e individual. La mayor parte de la población del mundo pasa una tercera parte de su vida adulta en el trabajo y entre el 30% y el 50% de todas estas, están expuestos a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, entre otros.

Si bien las grandes empresas emplean una infraestructura física avanzada y sofisticada, esto a su vez ha originado la necesidad de crear un vínculo más seguro y confiable entre el hombre y el micro clima laboral.

La importancia de implementar un Programa de Salud Ocupacional en la empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, se hace cada vez más evidente, debido a que diariamente los trabajadores se encuentran expuestos a una serie de eventos que pueden alterar su bienestar físico y mental.

En relación con lo anterior se formulan los siguientes interrogantes con el fin de generar alternativas de solución a la problemática presentada:

- ❖ ¿Cómo implementar el Programa de Salud Ocupacional en la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA. DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA?
- ❖ ¿Cómo el diseño e implementación del Programa de Salud Ocupacional puede mejorar las condiciones laborales del talento humano?
- ❖ ¿Cómo hacer para darle cumplimiento a la normativa establecida por el Programa de Salud Ocupacional en la empresa?
- ❖ ¿Qué estrategias establecer para crear conciencia en la parte operativa y administrativa para que participen en las actividades encaminadas a preservar la salud y el bienestar físico como emocional?

0.1. DELIMITACIÓN DEL ESPACIO TEMPORAL Y GEOGRÁFICO

0.1.1. Delimitación del espacio temporal. El periodo histórico sobre el cual se desarrolló la presente investigación, para la recolección de fuentes de información secundaria es desde el mes de julio de 2004 fecha en la cual se creo la empresa hasta el mes de julio de 2006, para las fuentes de información primaria es el periodo comprendido desde el mes de febrero de 2006 hasta el mes de julio del 2006.

0.1.2. Delimitación del espacio geográfico. La presente investigación se realizó en la empresa “GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA” ubicada en el Corregimiento de Guacamayal, ubicado a los 10° 45` 53” de latitud norte y a los 74° 9´ 31” de longitud oeste, cuya dirección es la Calle 6 # 4-09 Esquina detrás del INSTITUTO MIXTO “MIGUEL DE CERVANTES DE SAAVEDRA.

0.2. OBJETIVOS

0.2.1. Objetivo General. Diseñar el programa de Salud Ocupacional de la empresa “GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA”, evidenciando estrategias preventivas que permitan reducir los riesgos profesionales y los accidentes de trabajo de conformidad con la reglamentación laboral vigente.

0.2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Determinar el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa en estudio.
- ✓ Establecer un subprograma de seguridad e higiene industrial para la empresa investigada.
- ✓ Estructurar un subprograma de medicina preventiva y del trabajo para la empresa en referencia.
- ✓ Establecer un subprograma de educación en Salud Ocupacional, y especificar como se crea el Comité Paritario de Salud Ocupacional o, en su defecto, el Vigía Ocupacional.

0.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se fundamenta en el diseño del Programa de Salud Ocupacional en la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA debido a que no cuenta en la actualidad con esta herramienta aplicada a las diferentes áreas donde lleva a cabo sus operaciones, con el fin de mejorar las condiciones laborales del talento humano. Los Programas de Salud Ocupacional se han diseñado como las actividades básicas de control de riesgos en los lugares de trabajo y deben desarrollarse en etapas previstas para que en una forma gradual se vayan alcanzando las metas que lleven a la plena aplicación de las reglamentaciones sobre salud ocupacional para procurar un medio laboral propicio, para que el hombre que realiza su labor en condiciones de bienestar se sienta estimulado en su capacidad productiva.

Las empresas en el entorno colombiano no poseen una adecuada concepción del impacto social y económico de la Salud Ocupacional; este componente se concibe como una carga laboral impuesta por las entidades gubernamentales y se implementa con el fin de evitar las sanciones por incumplimiento de las normas de la ley laboral.

Sin embargo, el diseño e implementación de un Programa de Salud Ocupacional deja de ser una obligación para las organizaciones porque la Ley Colombiana así lo exige mediante la resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, y es visto como una inversión social que trae consigo múltiples beneficios ya que ofrece condiciones de seguridad que garantizan el bienestar de los trabajadores e igualmente surge la necesidad de un cambio en la mentalidad de los empresarios para concebir la salud ocupacional como un componente social para los trabajadores y una herramienta fundamental que contribuye al mejoramiento del ambiente laboral.

La Salud Ocupacional interactúa con toda una serie de actividades multidisciplinarias que se integran para promover el establecimiento y mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y acorde con las actitudes físicas y psicológicas de los trabajadores. Por lo tanto, los Administradores de Empresas deben promover la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades orientadas a la prevención de riesgos profesionales y accidentes de trabajo, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deban ser desarrollados en su sitio de trabajo en forma integral.

Se puede determinar que esta investigación es de suma importancia debido a que contribuye a que el talento humano vinculado con la empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, trabaje en un ambiente cada vez más saludable, mejore su calidad de vida, incremente la motivación, y a que la empresa alcance la productividad y el éxito, además aporta un requisito primordial acerca de Salud Ocupacional que le permita a esta cumplir con las disposiciones legales a que esta expuesta por parte del Ministerio de la Protección Social.

De igual forma, este trabajo para el Alma Máter y específicamente para el Programa de Administración de Empresas contribuye a generar futuras investigaciones sobre el tema, es decir servirá de marco de referencia para trabajos posteriores que tiendan a fortalecer de una manera más eficiente este importante campo que en la actualidad desempeña un rol fundamental en el desarrollo de estas actividades empresariales de acuerdo a la normatividad colombiana.

0.4. MARCO TEÓRICO Y LEGAL

0.4.1. Marco Teórico Conceptual. El trabajo es una actividad que el hombre desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acorde con su dignidad humana y poder lograr la realización personal. Sin embargo, estas actividades laborales llevan implícito un factor de riesgo, para lo cual el hombre desde sus inicios aprendió a defenderse para poder sobrevivir construyendo herramientas de trabajo y armas para su protección y de la misma forma la prevención de los accidentes se constituyó en un elemento de esfuerzo individual más que en una forma de procedimiento organizado.

Desde tiempos remotos de la historia, se tienen conocimientos de patologías de tipo ocupacional presentadas tanto en hombres como en mujeres dedicados a actividades como la pesca, la ganadería, la minería, entre otras; encontrando también algunos autores que describieron tales enfermedades, entre los cuales se presentan Galeno, Plinio, Hipócrates, Celso y Aristóteles.

La promulgación de leyes para la ejecución del trabajo y prevención de accidentes en un principio favoreció únicamente a cierto sector de la sociedad y en una posición menos favorecida estaban los agricultores, pescadores y ganaderos que constituían la mayor parte de la población trabajadora. La situación cambió al introducirse al sistema legislativo leyes acerca de protección en actividades como la agricultura, transporte y construcción, beneficiando a un mayor número de trabajadores; las primeras leyes de este tipo fueron el Código de Hammurabi y su sucesora la Ley del Talió, que introdujo mejoras en la seguridad social en lo que responde a prevención e indemnizaciones. Los Edictos de Rotary (Italia 645 d.C.), fueron a su vez una de las primeras normas legislativas para proteger a los obreros de la construcción de accidentes de trabajo.

La legislación en materia de trabajo facilitó la preparación técnica de los trabajadores para efectuar su labor, con el fin de reducir los riesgos de accidentalidad y proporcionar la asistencia médica en tales casos. Luego con el desarrollo de la Revolución Industrial los accidentes de trabajo se constituyeron en una preocupación formal pues dicho proceso, consistente en el uso de maquinaria y equipos en la industria, aumentó los riesgos de accidentalidad y por ende la necesidad de proteger a los empleados de estos.

El Código Sustantivo del Trabajo, define accidente laboral como "todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte"¹. Por otra parte, define enfermedad profesional como "todo suceso

¹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogotá D.C.: Union Ltda, 2004. p-256.

patológico que sobrevenga, como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el individuo o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, ya sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos"². Los accidentes de trabajo son sucesos no deseados, tienen causas reales que los originan y producen lesiones e incluso la muerte a las personas y daño a la propiedad. Es también considerado accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. La Administradora de Riesgos Profesionales es la encargada de la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la empresa, para que no incida en su productividad y rentabilidad. Su objetivo es asegurar a los empresarios y trabajadores el acceso a los servicios de promoción, prevención y rehabilitación profesional, así como el reconocimiento de las prestaciones económicas y de salud, aplicando todos los recursos y esfuerzos necesarios para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de la empresa.

El control de los accidentes por parte de la empresa consiste en comprobar si los trabajadores y supervisores están siguiendo los objetivos y las políticas de Salud Ocupacional. Esta función de la administración es necesaria porque el buen resultado de un Programa de Salud Ocupacional tiene mucha incidencia en la eficacia con que el trabajo de ella controla las diferencias entre lo que debería hacerse y lo que realmente se está haciendo.

Para tener un concepto integral de salud ocupacional se puede afirmar que "es el conjunto de actividades multidisciplinarias orientadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales, en donde se unen aspectos médicos, sociales, técnicos y jurídicos, para proteger la salud de los trabajadores y promover el establecimiento y mantenimiento de un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un cargo o puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas, prevenir la contaminación y proteger el medio ambiente"³.

La Salud Ocupacional debe dirigir sus políticas, estrategias, acciones y recursos al logro de:

- ❖ El mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida y salud de la población trabajadora.
- ❖ El servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.

² Ibid. p-257

³ SANCHEZ, Raúl. La Salud Ocupacional. Bogotá D.C. : Litoral, 1999. p-16

❖ El mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de trabajo.

El Programa de Salud Ocupacional consiste en la "planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria". Este programa debe contener:

❖ Políticas de Salud Ocupacional que muestren la filosofía de la empresa y el apoyo de las altas directivas al programa.

❖ Objetivos de Salud Ocupacional que orienten las políticas y metas de la empresa.

❖ Conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional o en su defecto designación del Vigía de Salud Ocupacional.

❖ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

❖ Establecimiento de actividades relacionadas con los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo. Higiene y Seguridad Industrial, con base en la identificación y valorización de los factores de riesgo presentes en la empresa, lo cual se logra por medio del inventario denominado Panorama de Factores de Riesgo.

0.4.2. Marco Legal⁴

Ley 9° DE 1979: Llamada Código Sanitario Nacional: En su título III hace referencia a la Salud Ocupacional y reglamenta sobre edificaciones destinadas a lugares de trabajo, condiciones ambientales, agentes químicos, biológicos y físicos, seguridad industrial.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se establecen disposiciones sobre instalaciones locativas, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, se promulgan las normas que pueden servir como general para las condiciones mínimas que deben existir en los puestos de trabajo.

⁴ 6 COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Salud ocupacional – Manual guía. 3 ed. Bogotá: 1994, p. 122-28.

DECRETO 614 DE 1984: Determina las bases para la organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país. Establece las responsabilidades de los Ministerios de Trabajo y de Salud, otras agencias del Estado y de los patronos. Señala los requisitos mínimos para los programas de Salud Ocupacional e instituye los comités paritarios de medicina, higiene y seguridad industrial.

RESOLUCIÓN 2013 DE 1986: Del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989 de los Ministerios de trabajo y seguridad Social y de Salud: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

DECRETO 1295 DE 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Establece la afiliación y cotizaciones a l sistema, prestaciones de salud y económicas a que tiene derecho los afiliados, dirección, y administración del sistema, prevención y promoción de riesgos profesionales y las sanciones para el empleador, el afiliado y las entidades administradoras de riesgos profesionales.

DECRETO 1295 DE 1994 (Art. 35 y 63): Modifica su nombre a Comité Paritario de Salud Ocupacional y crea la figura de Vigía Ocupacional para empresas de menos de 10 trabajadores, aumenta a dos años el periodo de los miembros del Comité y obliga a los empleadores a proporcionar mínimo cuatro horas semanales de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento de este. La legislación acerca de la Salud Ocupacional en Colombia se ha ido gestando desde hace muchos años, mediante la expedición de Resoluciones, Decretos y Leyes las cuales a su vez se han ido modificando en aras de garantizar la salud y mejores condiciones laborales para los trabajadores.

0.4.3. Antecedentes. Con el transcurrir del tiempo se han llevado a cabo diferentes investigaciones que muestran precisa y claramente la función esencial que el trabajo desempeña en el avance de la sociedad, pero así como ofrece beneficios, trae consigo peligros que por lo tanto suelen ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En las Comunidades Primitivas, fue realmente la división natural del trabajo en estas comunidades, en las labores diarias donde surgieron los peligros como la de protegerse de los animales salvajes y de las inclemencias de la naturaleza y al mismo tiempo la de prevenir lesiones ocasionadas con la manipulación de

los utensilios para la caza, pesca y posteriormente la agricultura y ganadería, lo que dio lugar a la segunda división del trabajo. Pero posteriormente fue en Grecia donde se empezó a tratar sobre los peligros de las ocupaciones debido al estudio que se hizo sobre deformaciones físicas producidas por algunas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de prevenirlas, pero pasando a la edad Media, por el surgimiento de la Revolución Industrial hasta nuestros días, siempre se ha implementado medidas tendientes a la protección de los trabajadores para su mejor desenvolvimiento de sus labores diarias.

Al mismo tiempo que brotaba las primeras normas que hacían hincapié en la supervisión de las condiciones de riesgo en el ámbito laboral, influenciado con las teorías de la administración científica postulada por Frederic Taylor, “preocupado por el manejo eficaz de los recursos estableciendo condiciones de trabajo lógicas y racionales que influyeron en la producción y la seguridad de las industrias u organizaciones, y en el mejoramiento del diseño de equipos y procedimientos para la reducción de accidentes. La esperanza de Taylor era hacer posible para el trabajador una vida digna por medio de una productividad mayor de su trabajo.”⁵

Es de vital importancia, destacar la relevancia que ha tenido la concepción de salud ocupacional, la cual “busca la promoción y mantenimiento del mayor estado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores en sus sitios de trabajo de cualquier riesgo existente para su salud; por la ubicación y mantenimiento de los trabajadores en un ambiente ocupacional adaptado a sus condiciones fisiológicas y psicológicas; en suma, de adaptar el trabajo a la persona y a cada persona a su trabajo”⁶.

La normatividad sobre Salud Ocupacional son nuevas en el lenguaje jurídico Colombiano, y han mantenido un constante cambio con el fin de suplir las nuevas exigencias que surgen en materia laboral, surge como una necesidad empresarial en 1940 cuando las empresas, debido al alto índice de ausentismo por enfermedad común, de origen ocupacional y altas cifras de accidentalidad laboral vieron afectadas la productividad y la utilidad de sus negocios. Por otra parte se ha reglamentado lo referente a la salud de los trabajadores, ya que es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación con actividades de interés social y sanitario en la que participan el Gobierno y particulares.

Por otra parte y con lo concerniente a la empresa, se puede decir que por el objeto de social de la esta, debido a su operatividad, dedicada a la recaudación, cortes, conexiones y reconexiones del servicio de energía en el

⁵ Drucker, Peter F. Administración: Tareas, Responsabilidades, Prácticas. 1975

⁶ Comité Conjunto Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud.

nuevo municipio de la Zona Bananera del Magdalena se hace indispensable que su personal cuente de una manera pronta con un Programa de Salud Ocupacional incluidos los subprogramas de Higiene y Seguridad Industrial, para prevenir y proteger a los operarios y técnicos a igual que a los demás miembros de esta MIPYME.

1. DISEÑO METODOLÓGICO

1.1. TIPO DE ESTUDIO

Se trata de una investigación de tipo descriptiva, la cual permite describir, registrar, analizar e interpretar los datos relacionados con las variables de estudio.

Las investigaciones descriptivas permiten además recoger una información global con la cual se puedan identificar factores o variables relacionados con el objeto de estudio, que servirán para tomar decisiones de acción o de investigación aplicada.

1.2. VARIABLES DE ANÁLISIS

1.2.1. Variable Dependiente

El Diseño del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, considerado como una herramienta que permite establecer acciones o medidas orientadas al control de los factores de riesgo y la protección de los trabajadores.

El Programa de Salud Ocupacional como documento técnico, permite conocer las características de la empresa, los procesos de trabajo, los riesgos para la salud de los trabajadores y los sistemas de vigilancia epidemiológica para el control de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

1.2.2. Variables Independientes

- ✓ Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional: Son las directrices y compromisos de los niveles más altos de la empresa que orientan el Programa de Salud Ocupacional.
- ✓ Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional: Garantiza el cumplimiento de las normas de salud ocupacional y hace seguimiento al programa; además, organiza capacitaciones coordinadas por la ARP.
- ✓ Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Proceso sistemático de planeación, coordinación y ejecución de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, con el fin de promocionar, prevenir y controlar enfermedades comunes y profesionales.

- ✓ Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial: Proceso sistemático de planeación, coordinación y ejecución de las actividades de higiene y seguridad industrial.
- ✓ Panorama de Factores de Riesgo: Es el inventario de los tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, incluye conocer la fuente, grado de vulnerabilidad, grado de peligrosidad, grado de riesgo.

1.3. POBLACIÓN

La población objeto de estudio esta constituida por la totalidad de los trabajadores de la empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, la cual esta conformada por 20 trabajadores.

1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE TRABAJO

Si la empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, cumple a cabalidad con los requerimientos legales del Ministerio de Protección Social respecto a garantizar la Salud Ocupacional de sus trabajadores; entonces, la empresa lograra un ambiente laboral óptimo a través de un Programa de Salud Ocupacional, que promueva la salud y el bienestar de los trabajadores y prevenga los riegos profesionales y los accidentes de trabajo.

1.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información de fuente primaria se obtuvo por medio de técnicas de observación directa, entrevistas y la aplicación de una encuesta realizada a la totalidad de los trabajadores para efectos de la recolección de información sociodemográfica (edad, sexo, formación académica, vinculación laboral, etc.) y los riegos a los que están expuestos, al igual que las condiciones de seguridad para la prevención de riesgos.

La información de fuente secundaria se adquirió a través de folletos, páginas Web, revistas, libros y trabajos de grado relacionados con el tema; además de la asesoría brindada por expertos en el tema.

2. GENERALIDADES DE LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA

RAZÓN SOCIAL:	GESTIÓN INTEGRAL LTDA.
NIT.	00000900009139 - 0
DIRECCIÓN	Calle 6 No. 4- 09
TELÉFONOS	311- 4016576
CIUDAD	Guacamayal (Zona Bananera)
DEPARTAMENTO	Magdalena
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Gestión Integral De Servicios Públicos Domiciliarios (Energía), Diseño, Mantenimiento De Obras Civiles, Estructuras Hidráulicas, Vías, Servicio De Mensajería.
JORNADAS LABORALES	07: 30 a.m. - 12: 00 m 02: 00 p.m. - 05: 30 p.m. Lunes a Viernes 08:00 a.m. – 01:00 p.m. Sábados

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

NUMERO DE TRABAJADORES	PLANTA	TEMPORAL	TOTAL
HOMBRES	2	13	15
MUJERES	5	0	5
TOTAL	8	12	20

Tabla 1. Número Total de Trabajadores de la Empresa.

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS	TOTAL
Área administrativa	5
Área operativa	15
TOTAL	20

Tabla 2. Distribución de Trabajadores por Áreas.

JORNADAS LABORALES	HORARIO
Área Administrativa (Lunes – Sábado)	07: 30 a.m. – 12: 00 m 02: 00 p.m. – 05: 30 p.m.
Área Operativa (Lunes – Sábado)	07: 30 a.m. - 12: 00 m 02: 00 p.m. - 05: 30 p.m.

Tabla 3. Jornadas Laborales por Áreas

GRADO DE ESCOLARIDAD	TOTAL
Primaria Incompleta	0
Primaria Completa	0
Secundaria Incompleta	4
Secundaria Completa	5
Técnico	7
Profesional	4
TOTAL	20

Tabla 4. Grado de Escolaridad de Trabajadores.

2.1. MISIÓN

Ser una empresa capaz de atender las necesidades básicas de la comunidad, proporcionando los servicios y profesionalismos necesarios para hacer mucho más fácil el desarrollo social ofreciendo servicio de ingeniería de calidad y seguros, con el fin de dar aportes significativos al desarrollo de nuestro talento humano, clientes y proveedores.

2.2. VISIÓN

Ser en el 2010 una empresa productiva, competitiva, y generadora de desarrollo, basándonos en principios de eficiencia, calidad y seguridad, los cuales nos llevarán a ser generadores de empleos directos e indirectos en nuestra comunidad, con el fin de tener el reconocimiento de nuestros clientes como una empresa confiable responsable y sólida. Todo esto viendo en el presente un instante de apoyo para construir un mejor futuro.

2.3. POLÍTICAS DE CALIDAD Y SEGURIDAD

- ❖ Se cumplirán los parámetros de calidad para la prestación de servicios públicos domiciliarios, ya que la empresa es un asociado comercial de Electricaribe E.S.P. y por lo tanto requiere cumplir con los requisitos establecidos por la Superintendencia de Servicios Públicos y de igual forma con la normatividad de calidad para este tipo de empresas.
- ❖ Brindamos un ambiente de trabajo en la cual se protege la salud de los trabajadores previniendo los accidentes y enfermedades profesionales, controlando o eliminando riesgos.
- ❖ Las operaciones estarán diseñadas de tal forma que puedan prevenir activamente los efectos adversos sobre el medio ambiente.
- ❖ Los proveedores de materias primas serán seleccionados y tendrán conocimiento de la empresa y de los programas de calidad para que así

mismo sus productos cumplan con las normas exigidas por esta y por los organismos oficiales de control de calidad.

- ❖ En la medida de las posibilidades la empresa estará abierta a adquirir equipos y tecnologías mas avanzadas con el objetivo de obtener mejores niveles de productividad y se optimice la calidad.
- ❖ Nuestra empresa facilitara información confiable y constante a nuestros clientes acerca de cómo se esta llevando a cabo la prestación del servicio.
- ❖ Será responsabilidad de la empresa desarrollar y ejecutar programas de capacitación a todo el personal involucrado, para mantenerlos actualizados en los temas que conciernen y que a la vez contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

2.4. ORGANIGRAMA

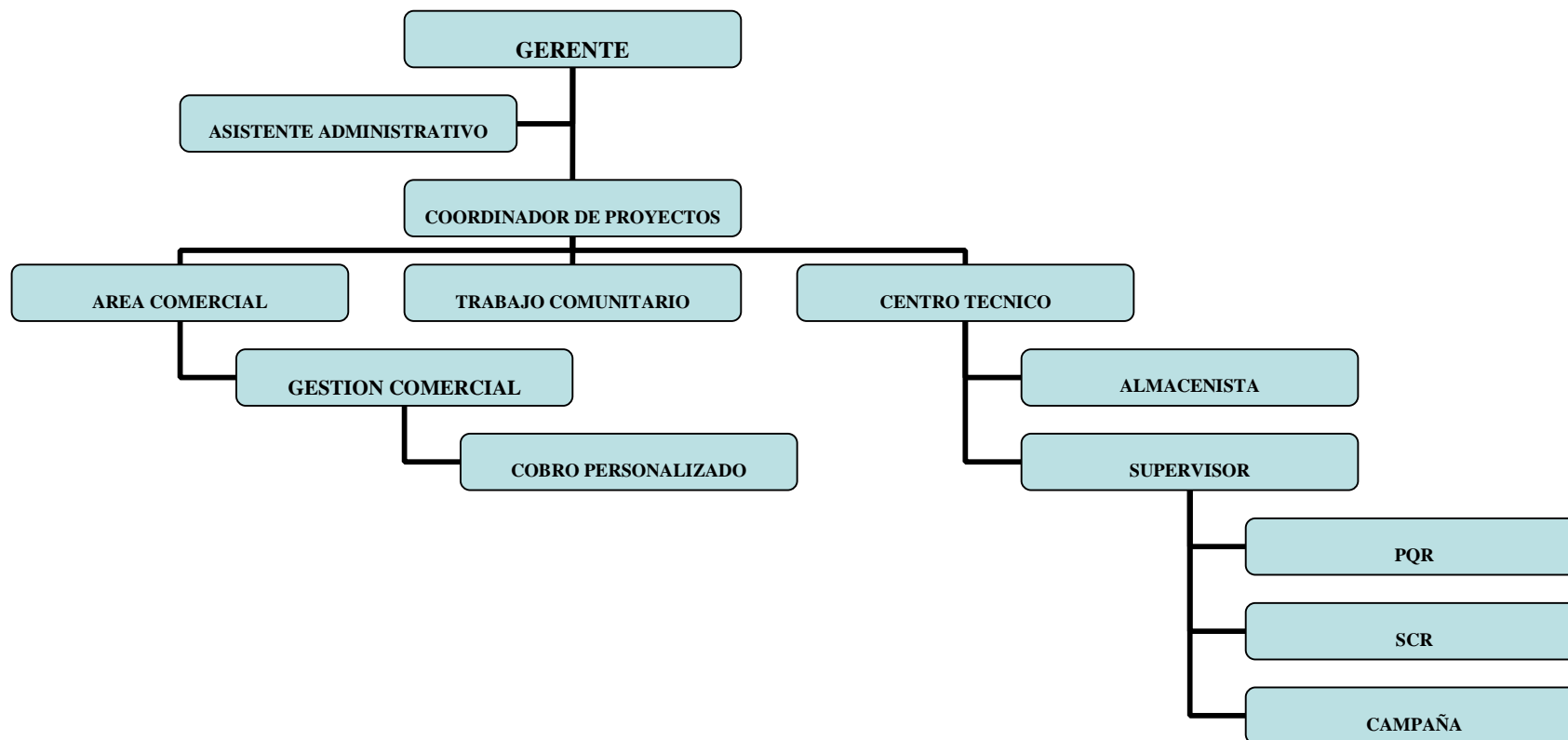


Figura 1. Organigrama Empresa Gestión Integral Ltda.

2.5. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE PRODUCCIÓN

2.5.1. Cobro Personalizado. Consiste en desplazar hasta la vivienda del usuario que se encuentra en mora o con otra clase de inconvenientes en cuanto a la prestación del servicio de energía eléctrica, un funcionario del área de trabajo comunitario en el cual este, sostendrá una charla formal, en la cual le informara al usuario la manera como puede financiar la respectiva mora, mostrándole las ventajas que ofrece ponerse al día con el pago, llegando a un acuerdo para pagar ya sea la cuota inicial, hacer un abono o cancelar en forma personalizada la factura de energía. Por lo tanto dicha empresa recibe por parte de ELECRICARIBE un 32% por cada uno de estos conceptos.

2.5.2. Recaudo por Ventanilla. Para este proceso la empresa cuenta con diferentes puntos de recaudo distribuidos en toda su área de influencia. Donde los diferentes usuarios de energía depositan sus respectivos pagos mensuales, como también el pago de los diferentes acuerdos que se suscriban con el usuario. De este proceso la empresa percibe un total de \$500 por cada cupón recaudado.

2.5.3. Servicio Técnico. Este proceso consiste en tres (3) programas básicamente, los cuales la empresa recibe un porcentaje variable por cada orden de servicio emitido y ejecutado.

- ❖ **PQR (Petición, Quejas y Reclamos):** Es un programa que como su nombre lo dice soluciona los problemas que tenga el usuario con respecto a las peticiones, quejas y reclamos que manifieste, dependiendo del caso los integrantes del programa procederán a instalar los diferentes materiales y accesorios (medidor, cajas, cables de acometidas, sellos, entre otros) para instalaciones eléctricas, esto se ejecuta con una respectiva orden de servicio emitida por ELECTICARIBE para su ejecución.
- ❖ **SCR(Suspensión, Corte y Reconexión):** Es un programa que le corresponde suspender, cortar y reconectar en el caso que el usuario tenga una mora en el pago sin resolver y sin presentar una petición formal a la empresa sobre sus inconvenientes en la prestación del servicio este para el caso de las suspensiones y cortes, las reconexiones cuando el usuario presenta solicitud formal, al mismo tiempo este servicio se le presta emitiendo una orden de servicio.
- ❖ **CAMPAÑA:** Conocido también como focalizado, consiste básicamente en lo mismo que el programa PQR, pero con la diferencia de que no se emiten ordenes de servicio.

3. DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRA LTDA. DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA

3.1. ASIGNACIÓN DE RECURSOS

3.1.1. Recurso Humano. La Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, contratista de Electricaribe S.A. dedicada al recaudo, cobro, conexiones y reconexiones en el servicio eléctrico, vinculará a un Profesional o Técnico en Salud Ocupacional, quien será el Coordinador del Programa y podrá capacitar al personal para la planeación, organización, ejecución y evaluación de las acciones del Programa de Salud Ocupacional.

3.1.2. Recurso Financiero. La Empresa se compromete a asignar el capital necesario para invertir en Recurso Humano, Físico y Técnico que posibiliten la ejecución del Programa de Salud Ocupacional, el cual va encaminado a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

3.1.3. Recurso Físico. La Empresa acondicionará la infraestructura física con el fin de facilitar el buen funcionamiento y el óptimo desempeño del Coordinador del Programa de Salud Ocupacional y de todas las actividades que se lleven a cabo en la ejecución del Programa.

3.1.4. Maquinaria, Equipos y Muebles y Enseres. El Área Administrativa de la Empresa cuenta con computadores, impresoras, archivadores, escritorios, sillas y grapadoras.

3. 2. FUNCIONES DEL GERENTE, COORDINADOR Y TRABAJADORES CON RESPECTO AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

3.2.1. Gerente. Son funciones del Gerente:

- Conocer el Programa y darlo a conocer a los trabajadores de la empresa.
- Responder por la ejecución permanente del Programa de Salud Ocupacional dentro de la empresa.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus posibles consecuencias y las medidas preventivas correspondientes.
- Incluir en las reuniones laborales los temas referentes al desarrollo de las actividades planteadas en el Programa de Salud Ocupacional.

- Afiliar a los trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales y efectuar cumplidamente el pago total de las cotizaciones.
- Ordenar la realización de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro a los trabajadores de la empresa, considerando los riesgos a los que están expuestos en su área de trabajo, siempre que sea requerido.
- Analizar la frecuencia con que se presentan los accidentes de trabajo, ausentismo laboral y enfermedades profesionales con el objeto de conocer las causas y establecer las medidas preventivas.
- Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores.
- Mantener actualizado el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Coordinar la elección del Vigía de Salud Ocupacional.

3. 2. 2. Coordinador del Programa de Salud Ocupacional. Son funciones del Coordinador del Programa de Salud Ocupacional:

- Asumir la dirección del Programa de Salud Ocupacional, asesorando a la gerencia en la formulación de reglas y procedimientos para el desarrollo de las actividades.
- Plantear estrategias para dar solución a los problemas en materia de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial,
- Informar a la gerencia sobre las actividades que se desarrollen en el Programa de Salud Ocupacional.
- Comunicar a la gerencia las sugerencias y propuestas de los diferentes estamentos de la empresa para mejorar la calidad de vida y condiciones de trabajo.
- Mantener programas educativos sobre los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.
- Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para verificar el cumplimiento de las actividades en Salud Ocupacional.
- Efectuar inspecciones de seguridad en todas las áreas de trabajo para identificar condiciones inseguras y realizar las recomendaciones respectivas.

- Dar cumplimiento a las reglamentaciones de las entidades estatales que en materia de Salud Ocupacional se expidan, asesorando la gerencia de la empresa.

3. 2. 3. Trabajadores: Son funciones de los Trabajadores las siguientes:

- Cumplir con las normas y los reglamentos de Salud Ocupacional.
- Utilizar los Elementos de Protección Personal que se le asignen en el desarrollo de sus actividades.
- Informar las prácticas inseguras, accidentes e incidentes en los lugares de trabajo y presentar sugerencias para su corrección.
- Participar activamente en las actividades de promoción y prevención que se programen en la empresa.
- Participar en la elección del Vigía de Salud Ocupacional.

3.3. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

La Política de Salud Ocupacional es la directriz general que permite orientar el curso de acción de los objetivos para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional.

La Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, considera que la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales hacen parte integral de todas sus actividades y por ello mantendrá en ejecución permanente un completo Programa de Salud Ocupacional acorde con los Factores de Riesgos propios del proceso.

En consecuencia será política de la empresa proporcionar y mantener unas condiciones de trabajo seguras y saludables y seguir aquellas prácticas que salvaguarden a todos los trabajadores, garanticen seguridad y permitan su eficiente desempeño. Todos los trabajadores que hacen parte de GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, tienen como responsabilidad primordial la seguridad y el bienestar de todos en la empresa.

3.4. OBJETIVOS DE SALUD OCUPACIONAL

- Dar cumplimiento a la legislación vigente sobre Salud Ocupacional.
- Identificar y valorar los Factores de Riesgo presentes en la actividad laboral.
- Determinar acciones dirigidas al ambiente y al trabajador para prevenir los daños provenientes de los Factores de Riesgo.
- Orientar las actividades que se llevan a cabo en el Programa para lograr la optimización del recurso humano y los recursos asignados.
- Establecer las actividades específicas de los Subprogramas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

3.5. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Teniendo en cuenta el tipo de contratación de los trabajadores de GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, los cuales no son asignados por la empresa, si no estipulados por Bolsa de Empleo, entra en controversia la creación del Comité Paritario de Salud Ocupacional debido a que la cantidad de trabajadores contratados directamente por ésta son mínimos (ocho trabajadores) y solo permite la designación de un Vigía de Salud Ocupacional.

Se destaca esta situación puesto que para la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional se especifican ciertas normas según el artículo 4 de la Resolución 2013 de 1986 como son:

- Menos de 10 trabajadores, un Vigía de Salud Ocupacional.
- De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

3.6. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

3.6.1. Definición. El Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos profesionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psíco-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

La promoción se llevara a cabo a través de la concientización a los trabajadores y al personal administrativo de la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, con el fin de darles a conocer las enfermedades que se derivan por los diferentes riesgos a los que están expuestos.

3.6.2. Objetivos

Objetivo General. Preservar la salud de los trabajadores ofreciéndoles condiciones favorables en los lugares de trabajo previniendo la aparición de enfermedades generales de importancia epidemiológica.

Objetivos Específicos

- ✓ Conservar la salud, la vida y la integridad física de los trabajadores.
- ✓ Fomentar y proporcionar el más elevado nivel de salud y seguridad de todas las personas que laboran en GESTIÓN INTEGRAL LTDA.
- ✓ Establecer actividades de vigilancia y control de los factores que alteren la salud del individuo.
- ✓ Detectar precozmente enfermedades comunes que afecten el normal desempeño del trabajador.
- ✓ Capacitar a los trabajadores en la prevención y detección temprana de enfermedades generales de importancia epidemiológica.

3.6.3 Actividades. Dentro del Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo se destacan una serie de actividades reglamentadas en la Resolución 1016 de 1989. Las actividades que involucra esta resolución son exámenes médicos de ingreso, reingreso, periódicos, reubicación, retiro y dotación de medicamentos para el Botiquín de Primeros Auxilios.

Exámenes Médicos de Ingreso. Este examen permite conocer el estado de salud en el que se encuentra el trabajador al momento de ingresar a la empresa para orientar su ubicación en el puesto de trabajo donde mejor pueda

desempeñarse dependiendo de sus capacidades físicas, mentales de las patologías preexistentes al momento del examen y que pudieran verse agravadas por la exposición a factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.

Exámenes Médicos de Reingreso. Este examen se realiza en los casos en que el trabajador se reintegra a la empresa después de un periodo de ausencia laboral mayor de tres meses.

Exámenes Médicos Periódicos. Es el seguimiento médico que se les efectúa a los trabajadores vinculados a la empresa con el fin de conocer su estado de salud en determinado periodo de tiempo (trimestral, semestral, anual). La frecuencia de estos exámenes determinan el tiempo de exposición al que esta sometido el trabajador y el grado de peligrosidad que esta presente en el área donde esta laborando.

Exámenes Médicos de Reubicación. Se realizan a aquellos trabajadores que por el tiempo de exposición a diferentes Factores de Riesgos Profesionales no pueden continuar desempeñando su labor debido a que están expuestos a un avance progresivo de una enfermedad- Este examen orienta en que área se puede reubicar al trabajador y es programado por el Coordinador de Salud Ocupacional de la empresa y la A.R.P. a la cual este afiliado.

Exámenes Médicos de Retiro. Cualquiera que sea la causa de retiro se debe practicar este examen haciendo especial énfasis en aquellos que hayan sufrido accidentes de trabajo para determinar la no existencia de secuelas y para evitar cualquier problema legal que perjudique la imagen de la empresa. El examen de retiro debe incluir las valoraciones clínicas y paraclínicas según los factores de riesgo a los que el trabajador estuvo expuesto.

Botiquín de Primeros Auxilios. El Botiquín de Primeros Auxilios es el lugar donde se almacenan una serie de elementos y medicamentos que sirven para brindar una atención inmediata en caso de que se presente un accidente o una enfermedad repentina.

El Botiquín de Primeros Auxilios debe localizarse en un sitio de fácil acceso, ventilado, amplio, señalizado y debe estar retirado de los Factores de Riesgos más relevantes.

El contenido del Botiquín de Primeros Auxilios es el siguiente; Isodine espuma, isodíne solución, gasa, esparadrapo, curitas, alcohol antiséptico, rifocina, mercurio, cromo, suero oral, suero fisiológico, algodón, jeringas, milanta, ranitidina, ibuprofeno, acetaminofen, dolex, calmidol, noxpirin y descongél.

Estos medicamentos son escogidos con base en las actividades y posibles alteraciones que puedan presentarse en la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA, los

cuales serán suministrados en caso de cualquier evento repentino que perjudique la salud y el bienestar de los trabajadores.

También es importante resaltar que la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA DEL MUNICIPIO DE LA ZONA BANANERA DEL MAGDALENA utiliza en gran número de sus procesos elementos corta punzantes, de ahí la importancia de suministrarle al botiquín material de curación y medicamentos para el dolor.

Otro aspecto a resaltar es el cambio de temperatura a los que están expuestos los trabajadores y las jornadas prolongadas de trabajo, por lo cual se vinculo en el contenido del Botiquín de Primeros Auxilios medicamentos para el resfriado y para dolencias en el cuerpo.

3.6.4 Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Común

ENFERMEDAD COMÚN	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	DESTINATARIOS	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REGISTRO
Alteraciones Cutáneas y Micóticos	-Prevenir los factores de riesgo que originan estas alteraciones	-Capacitación de los trabajadores acerca de la utilización de elementos de protección personal	Trabajadores del Área Operativa	-Historia Clínica ocupacional. - Registro de asistencia a capacitaciones
Hipertensión	- Controlar y prevenir factores de riesgo que desencadenen hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares	- Actividades educativas de promoción y prevención. - Toma de presión arterial	Trabajadores mayores de 30 años	- Historia Clínica ocupacional. -Registro de asistencia de actividades educativas. - Exámenes de presión arterial

Tabla 5. Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Común

3.6.5. Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Profesional

ENFERMEDAD PROFESIONAL	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	DESTINATARIOS	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REGISTRO
Brucelosis	<ul style="list-style-type: none"> -Prevenir la aparición de la enfermedad. - Fomentar adecuados hábitos de higiene. - Controlar factores de riesgo que crean incidencia en la aparición de la enfermedad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades educativas de prevención de la enfermedad. -Exámenes de Ingreso. Examen hemocultivo específico para Brucella cada 8 meses 	Trabajadores del Área Operativa	<ul style="list-style-type: none"> - Reportes del personal medico. - Historia clínica ocupacional
Conservación Auditiva	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar exposición ocupacional al ruido. - Identificar fuentes generadoras de ruido. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exámenes Clínicos y audiometrías. - Dotación de elementos de protección personal. - Actividades educativas de prevención y uso de elementos de protección personal. 	Trabajadores Área Operativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte de audiometrías. - Exámenes Clínicos.
Manipulación de Cargas y Posturas Inadecuadas	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar y evaluar factores de riesgo. - Desarrollar actividades de prevención y promoción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación básica para la prevención. - Dotación de Elementos de Protección Personal 	Trabajadores del Área Operativa y Administrativa.	

Tabla 6. Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Enfermedad Profesional.

3.6.6. Fomento de Estilos de Vida Saludables. El fomento de estilos de vida y trabajo saludables son las actividades destinadas a la promoción de la salud y por ende a la prevención de los riesgos profesionales que deben ser desarrolladas en todas las empresas y centros de trabajo como parte fundamental de los Programas de Salud Ocupacional con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales en el marco de la Ley 100 de 1993, Específicamente, el Decreto Ley 1295 de 1994 en su artículo 35 literal d, establece el derecho de las empresas afiliadas a recibir por parte de la ARP, "fomento de estilos de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas".

Con el fomento de los estilos de vida y trabajo saludables en el medio empresarial se obtiene la empresa saludable, convirtiéndose en una estrategia de promoción de la salud que producirá cambios de actitud en trabajadores y empresarios, fortaleciendo el auto cuidado de la salud, aspectos que incidirán en la competitividad de la empresa.

Por tanto, la empresa saludable es un espacio de convivencia donde concurren el recurso humano, la tecnología, las condiciones de trabajo y las características propias del trabajador, convirtiéndose en una estrategia que le permite competir en mejores condiciones, alcanzando una amplia cantidad de beneficios, incrementando el ingreso per-capita y mejorando la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y la sociedad. La empresa debe fortalecer la cultura y los valores éticos, de tal manera, que contribuya a mejorar los comportamientos, fomentar el auto cuidado, el desarrollo personal y familiar de los vinculados.

Los beneficios que obtienen los empresarios y los trabajadores al fomentar los estilos de vida y trabajo saludables en la empresa son:

- ✓ Controla las condiciones de trabajo inadecuadas.
- ✓ Estimula el recurso humano.
- ✓ Moderniza su tecnología.
- ✓ Genera en los trabajadores actitudes innovadoras, creativas y competitivas.
- ✓ Fomenta el auto cuidado, el amor por la empresa y el desarrollo personal, familiar y social.
- ✓ Previene la aparición de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Crea hábitos y prácticas de vida sana.

- ✓ Fortalece los valores éticos sobre los cuales se cimienta la sociedad. Se hará especial énfasis en:

Prevención de la Fármaco dependencia (Alcoholismo y Tabaquismo). El número de personas que consumen sustancias psicoactivas que crean adicción va en aumento en casi todo el mundo. Pero lo más inquietante de esto es que el consumo se inicia a una edad cada vez más temprana (15-30 años), aún cuando también se observa en edades avanzadas.

El uso indebido de drogas es un fenómeno social. La fármaco dependencia es una parte, Primero está el uso, luego el abuso, y en un tercer estadio se produce la dependencia a las drogas, donde las personas quedan atrapadas en el consumo, y las sustancias se convierten en el objeto de sus vidas.

Entre las sustancias que producen adicción están los opiáceos, como la morfina; los psicoestimulantes, como la cocaína y las anfetaminas; la marihuana; los inhalantes; la nicotina y el tabaco, y los depresores del sistema nervioso central, como las benzodiazepinas, los barbitúricos y el alcohol etílico. Con respecto a la prevalencia, el consumo de sustancias adictivas sigue siendo mayor en los hombres que en las mujeres. Sin embargo, el consumo en las mujeres también va en aumento, contribuyendo así al deterioro físico y psicológico.

Con la prevención de la fármaco dependencia se busca la identificación de las sustancias que crean adicción y las consecuencias y complicaciones de su utilización, así como la concientización a los trabajadores y la implementación de actividades educativas de promoción y prevención referentes a los peligros del consumo de sustancias psicoactivas a nivel laboral y personal, lo que influye en la productividad y rentabilidad del negocio. Para esto se realizarán charlas educativas y videos relacionados con manifestaciones clínicas, prevención y tratamiento para este tipo de adicciones; todo ello con la asesoría de la Entidad Promotora de Salud y con recursos propios de la empresa.

Estrés Laboral. El mundo actual implica una época de grandes cambios, con ritmos de vida enormemente acelerado, mayor demanda de competencia y especialización, continua reformulación de objetivos, metas, estrategias, entre otros aspectos. Este entorno exige a las personas mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a situaciones nuevas. Precisamente las contrariedades y exigencias que cotidianamente debe enfrentar el hombre propician estar sometido al estrés y a sus posibles consecuencias negativas. Por esto, debido a los factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral de la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA. que contribuyen a la aparición de síntomas que generan estrés laboral en la población trabajadora, obligan a la realización de una evaluación de las condiciones de salud y trabajo de la empresa.

Se deben desarrollar estrategias de educación y capacitación en el recurso humano para lograr su participación activa y efectiva en la promoción y prevención del estrés laboral y proponer alternativas de intervención y control sobre las áreas o grupos de personas de mayor riesgo, estableciendo medidas de control apropiadas para el mejoramiento de las condiciones ambientales y de organización laboral así como coordinar con la IPS y la ARP actividades que aseguren una atención oportuna a los trabajadores que presenten dicha problemática, que incluya confirmación diagnóstica y la asesoría profesional. La importancia de la prevención e intervención del Estrés Laboral se fundamenta en la concepción de promoción de la salud y prevención del riesgo ocupacional, dirigida a disminuir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y los sobrecostos en la producción, por ausentismo e indemnizaciones.

La prevención del estrés ocupacional, debe abordarse de una panorámica global que incluye un conjunto de estrategias y técnicas de intervención y que, por su carácter eminentemente técnico, exige ser llevada a cabo por especialistas.

Un programa de intervención debe distinguir:

- ❖ Planificación preventiva, tratando de reducir o evitar estresores.
- ❖ Diagnóstico de las fuentes y niveles de estrés.
- ❖ Puesta en marcha de programas de prevención e intervención sobre estrés en aquellas áreas o grupos de personas de mayor riesgo.
- ❖ Evaluación de los programas para documentar su eficacia y documentar el progreso de apoyo y modificaciones si hubiera lugar.

Por su parte las estrategias de intervención pueden ser:

- ❖ Primarias, dirigidas a reducir o eliminar los factores estresores.
- ❖ Secundarias, dirigidas a favorecer el manejo del estrés,
- ❖ Terciarias, dirigidas a facilitar programas de asistencia a los empleados, tanto grupales como individuales.

3.7. SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

3.7.1. Definición. El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial consiste en la planeación, coordinación, ejecución y control de las actividades encargadas a controlar los factores de riesgos profesionales que puedan desencadenar accidentes de trabajo y afectar negativamente la salud de los trabajadores que se encuentren en los lugares o puestos de trabajo.

3.7.2. Objetivos

Objetivo General. Identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgos que puedan generar accidentes de trabajo, con el fin de conservar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como conservar las instalaciones, maquinarias y materiales en las mejores condiciones de servicio y productividad.

Objetivos Específicos

- ❖ Capacitar al personal de la empresa en procedimientos adecuados de trabajo con criterio de seguridad, calidad y producción.
- ❖ Implementar mecanismos periódicos de monitoreos y control de los factores que potencialmente puedan causar daños a la integridad física de los trabajadores, a los recursos de la empresa y al medio ambiente.
- ❖ Mantener un ambiente laboral seguro, dotando a los trabajadores de los elementos de protección personal necesarios.

3.7.3. Actividades. Con base en las condiciones de trabajo, salud y reconocimiento de las empresas dentro del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial intervienen las siguientes actividades:

- ❖ Identificación de los factores de riesgo profesionales en cada una de las áreas de la empresa.
- ❖ Elaboración del panorama de factores de riesgos profesionales, el cual será actualizado cada año o se modificara cuando se cree una sección nueva de la empresa o se implemente cambios en los procesos productivos.
- ❖ Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones encerramientos o aislamiento de procesos, operaciones u otros medios con el fin de controlarlos en las fuentes de origen o en el medio, y en caso tal de no poder realizarse se controla en el rector.

- ❖ Realizar una investigación y análisis de accidentes de trabajo: Reportes de Investigación de accidentes e incidentes.
- ❖ Delimitar zonas de circulación y almacenamiento, de salidas de emergencias que son las peligrosas de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
- ❖ Efectuar inspecciones a los puestos de trabajo con el fin de implantar los programas de mantenimiento preventivo y correctivo de las maquinas, equipos, herramientas instalaciones locativas alumbrado y redes eléctricas para diseñar y poner en practica medios de protección necesarias en equipos, herramientas de trabajo y puestos de operación.
- ❖ Realizar hojas toxicológicas de productos químicos en donde se enfoquen el manejo de sustancias que puedan causar daños al trabajador y a la empresa, se debe manejar este documento para describir que compuestos tienen, como almacenarlos, como manipularlos y que peligros representa.
- ❖ Llevar datos estadísticos de morbilidad y ausentismo con el objeto de conocer las causas de enfermedad en los trabajadores para identificar los problemas en las áreas de trabajo, así mismo el número de ausencias, su frecuencia y el costo que representa para la empresa.
- ❖ Realizar la dotación de equipos y elementos de protección personal de acuerdo al oficio de cada trabajador y capacitarlos adecuadamente para su uso e importancia de utilizarlo.

3.7.4. Elementos de Protección Personal

Los elementos de protección personal se definen como cualquier equipo para ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno varios riesgos que pueden amenazar su seguridad o su salud, así como también cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

El uso de del equipo de protección individual es una medida eficaz para la propia seguridad, debiendo usarse con el mayor cuidado posible. Solo deben ser utilizados cuando los riesgos no se pueden eliminar o controlar suficientemente por medio de protección colectiva o con métodos o procedimientos de trabajos adecuados y bien organizados.

Al elegir un elemento de protección personal se deberá considerar que este sea eficaz frente a los riesgos que ha de proteger sin necesidad de introducir otros nuevos.

Todo trabajador debe conservar en perfecto estado el equipo de protección personal que se le ha facilitado, colocándolo después de su utilización en un lugar indicado para ello. Se deberá hacer un uso correcto del mismo solicitando su cambio cuando se encuentre deteriorado o cuando termine el periodo de vida útil del equipo.

La Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA del municipio de la Zona Bananera suministrará a los trabajadores los elementos de protección personal, dependiendo del tipo de trabajo.

En las Áreas Administrativa, Comercial y de Trabajo Comunitario se recomienda utilizar sillas ergonómicas y capacitar al personal sobre higiene postural.

En el Centro Técnico, pero especialmente en los programas de PQR, SCR y focalizado se recomienda utilizar los siguientes elementos de seguridad: Cascos Dieléctricos, Gafas de Seguridad, Guantes Tipo Ingeniero, Guantes de Alto Voltaje, Guantes de Látex, Botas Dieléctricas de seguridad, Arnés de seguridad, Pretales, Líneas de Vida, Cinturón de seguridad. Por otra parte podemos recomendar para el Almacén la utilización de los siguientes elementos de protección personal: Casco de seguridad, Botas de seguridad punta de acero, guantes de seguridad, Gafas de Seguridad, Faja de Posición Lumbar.

3.7.5. Panorama de Factores de Riesgos

Definición. Es una herramienta diagnóstica sobre las condiciones de trabajo, los factores allí presentes y los efectos que estos ocasionan sobre la salud de los trabajadores expuestos a ellos a fin de establecer actividades preventivas y correctivas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Con el Panorama de Factores de Riesgos se obtiene información sobre las condiciones de riesgo laboral y sobre el conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos, en una forma dinámica, continua y sistémica de observación y medición, mediante la recolección, tratamiento y análisis de los datos que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas.

El Panorama de Riesgos Profesionales se elabora con el propósito de conocer el grado a que están expuestos los trabajadores de la empresa identificando, valorizando y priorizando los riesgos encontrados para tomar medidas preventivas y correctivas en la fuente, medio o receptor, ya que el riesgo como probabilidad de ocurrencia de un accidente o enfermedad profesional es una constante en cualquier actividad en que se desenvuelva el ser humano.

El Panorama de Factores de Riesgos debe ser actualizado cada año o cuando se implementen cambios en el proceso productivo, en los procesos administrativos, las instalaciones físicas, cambios de equipos, entre otros.

Objetivos

- ❖ Identificar los factores de riesgos presentes en los diferentes procesos de la organización.
- ❖ Evaluar el grado de peligrosidad de cada uno de los factores de riesgo que puedan poner en peligro la salud del trabajador y recomendar las respectivas medidas de prevención y control.
- ❖ Priorizar los diferentes factores de riesgo para su intervención.

Condiciones que influyen en la Calidad de la Información del Panorama de Factores de Riesgos

- ❖ **Formación Técnica y experiencia preventiva de quien realiza o asesora la observación y recolección de la información.** La persona que se encargue de la elaboración del Panorama de Factores de Riesgos debe tener una información Técnica conceptual y experiencia preventiva para que pueda desarrollar un trabajo con las características requeridas y lograr los objetivos propuestos.
- ❖ **Conocimiento del Proceso Productivo.** Este conocimiento es una garantía en la identificación de los factores de riesgo existentes, ya que permite una visión integral de las implicaciones y de la materialización de cualquiera de estos en el desarrollo normal del proceso del trabajo.
- ❖ **Conocimiento de datos de accidentalidad y/o enfermedad profesional.** Estos datos son fuente de información importante, tales como áreas, equipos, turnos, etc., donde por cualquier circunstancia ha ocurrido un incidente laboral.
- ❖ **Existencias de normas y reglamentos.** Estas constituyen una garantía para lograr una buena detección de los factores de riesgo, ya que orientan directamente hacia las condiciones que deben cumplirse en cada puesto de trabajo.

Requisitos Mínimos de un Panorama de Factores de Riesgo

- ❖ Debe responder a las características de la organización: Actividad económica, tipo de proceso, oficios, materia prima, maquinaria, equipos, instalaciones y organización del trabajo.

- ❖ Lograr un análisis global del ambiente de trabajo, detallando los diferentes factores de riesgos, fuentes que lo generan, número de expuestos, tiempos de exposición, consecuencias, probabilidad de ocurrencia, grado de exposición.
- ❖ Evaluar las consecuencias y/o efectos más probables para definir estrategias de intervención.
- ❖ Permitir la toma de decisiones para implementar sistemas de control e intervención.

Factores de Riesgos

Definición. Es la condición ambiental susceptible de causar daño a la salud o al proceso, cuando no existen o fallan los mecanismos de control. Bajo el punto de vista de seguridad industrial, RIESGO es la incertidumbre de la ocurrencia de un hecho con resultado contrario al esperado, apreciada en términos puramente probabilística. También se puede definir como la probabilidad de que ocurra una lesión en uno o varios individuos o daño material en los equipos utilizados en el trabajo.

Partiendo de la existencia del RIESGO, el cual interactúa con unas condiciones de trabajo negativas, es lógico esperar la ocurrencia de sucesos con causas inmediatas tangibles pero con consecuencias impredecibles lo que se conoce como accidentes.

Ahora, como cada riesgo necesita de una causa que lo desencadene es imprescindible diferenciarlo del FACTOR DE RIESGO que se define como el elemento, persona o circunstancia generadora causante de una situación de riesgo.

En otras palabras, Factor de Riesgo es aquella condición peligrosa, que si no es controlada oportunamente pueden causar un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Todo ambiente de trabajo tiene implícito una multivariedad de factores de riesgos que pueden generar patologías consideradas como traumáticas y no traumáticas.

Patología Traumática. Son aquellas de observación rápida o inmediata. Normalmente son consecuencias de los factores de riesgos que producen accidentes de trabajo.

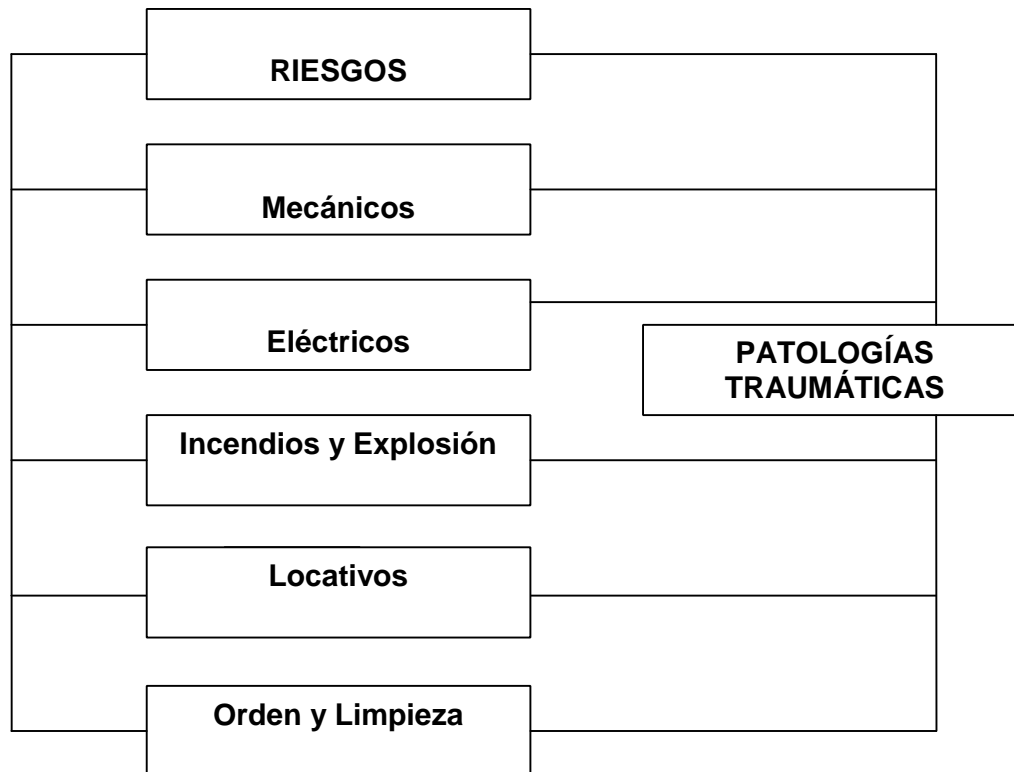


Figura 2. Factores de Riesgo de Patología Traumática.

Patología no Traumática. Son aquellos de observación no inmediata, habitualmente son consecuencia de los factores de riesgo que producen enfermedades profesionales.

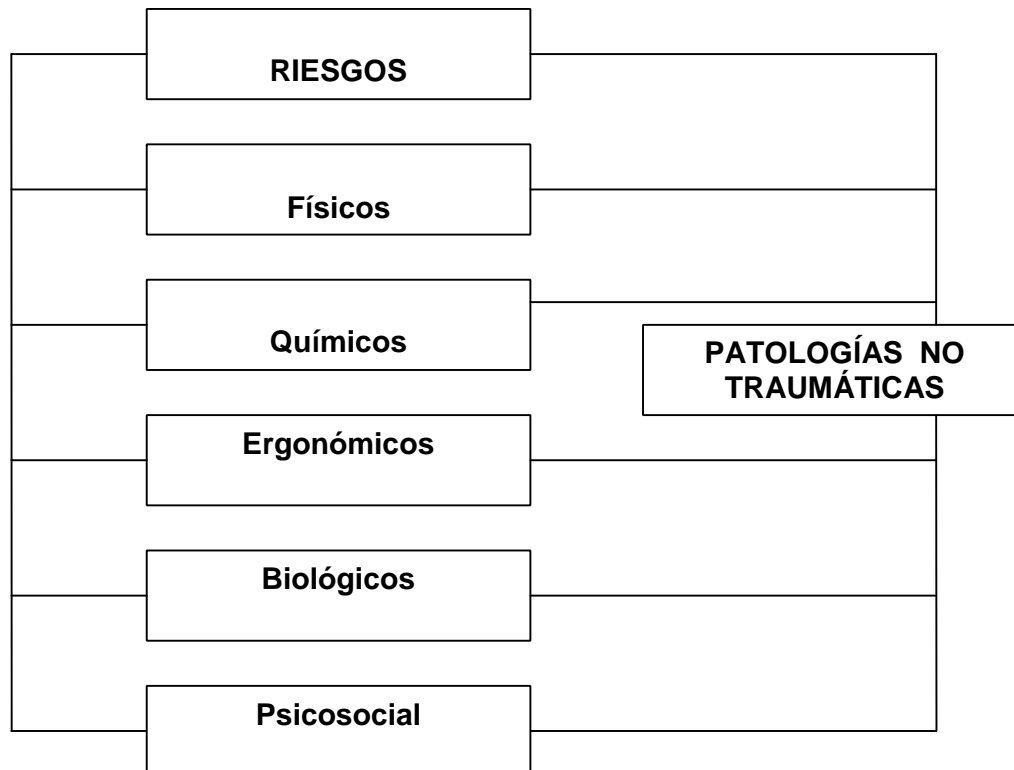


Figura 3. Factores Profesionales de Patología no Traumática.

CONDICIONES DE HIGIENE

Riesgos Físicos. Se clasifican aquí los factores y agentes ambientales de naturaleza física que cuando entran en contacto con las personas pueden llegar a tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo de su intensidad y exposición.

- ❖ Ruido
- ❖ Iluminación
- ❖ Temperaturas extremas: calor o frío
- ❖ Vibraciones
- ❖ Radiaciones ionizantes – RX
- ❖ Radiaciones no ionizantes – Láser
- ❖ Radiaciones no ionizantes – Microondas
- ❖ Radiaciones no ionizantes – Solares
- ❖ Presiones anormales

Riesgos Químicos. Están constituidos por todos los elementos y sustancias químicas que al entrar en contacto con el organismo, mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición. De acuerdo con sus efectos en el organismo pueden ser irritantes, asfixiantes, anestésicos y narcóticos, tóxicos, sistémicos, productores de neumoconiosis, productores de alergias y cancerígenos. De acuerdo con el estado físico en que se encuentran pueden ser:

- ❖ Polvos
- ❖ Humos
- ❖ Gases y Vapores
- ❖ Líquidos (corrosivos, disolventes, inflamables)
- ❖ Sólidos
- ❖ Aerosoles y plaguicidas
- ❖ Neblinas y rocíos
- ❖ Partículas sólidas
- ❖ Partículas líquidas

Riesgos Biológicos. Están constituidos por un conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos, animales y vegetales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o también intoxicaciones. Son susceptibles de encontrarse en los servicios sanitarios, en las cocinas, en los comedores, en los cambiaderos de ropa, en los depósitos de materias primas

de origen animal o vegetal y en sus procesos, en los desechos líquidos y sólidos y en los instrumentos de atención en salud. Se clasifican entonces en:

- ❖ Bacterias
- ❖ Hongos
- ❖ Virus
- ❖ Protozoarios
- ❖ Parásitos
- ❖ Agente de origen animal
- ❖ Agente de origen vegetal
- ❖ Animales
- ❖ Animados e inanimados

CONDICIONES ERGONÓMICAS. Aquí se consideran todos aquellos elementos relacionados con la carga física de trabajo, con las posturas de trabajo, con los movimientos, con los esfuerzos para el movimiento de cargas y en general aquellos que pueden provocar fatiga física o lesiones en el sistema osteomuscular.

Comprenden aquellos agentes derivados de la relación hombre – máquina – proceso de trabajo. Se encuentran dentro de este grupo:

- ❖ Posturas inadecuadas
- ❖ Sobreesfuerzos físicos
- ❖ Dimensiones inadecuadas
- ❖ Distribución del espacio
- ❖ Movimientos forzados
- ❖ Comandos del entorno de trabajo
- ❖ Manejo y levantamiento de cargas pesadas
- ❖ Organización del trabajo
- ❖ Trabajos prolongados de pie
- ❖ Trabajos prolongados con flexión de miembros superiores e inferiores
- ❖ Superficies y relaciones de trabajo
- ❖ Sillas

CONDICIONES DE SEGURIDAD

Factores de Riesgos Mecánicos. Se entienden como tal a aquellas condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo u objeto, que al entrar en contacto, golpear o atrapar a una persona le pueden provocar un daño físico.

Estos factores de riesgo se encuentran en gran cantidad de partes de una empresa, ya que son derivados de aspectos como el diseño, el tamaño, la velocidad de operación, el modelo del equipo, el prototipo tecnológico, la

procedencia geográfica, la forma como fue instalado, el tipo de mantenimiento, etc. Comprende el grupo de las máquinas, equipos y herramientas capaces de producir diferentes tipos de accidentes debido a la ausencia de medidas de seguridad que logren minimizar el riesgo. Entre éstos se encuentran:

- ❖ Trabajo en alturas
- ❖ Elementos cortantes, punzantes y contundentes
- ❖ Superficies y elementos ásperos
- ❖ Material en movimiento
- ❖ Máquinas y herramientas
- ❖ Transporte mecánico
- ❖ Partes en movimiento
- ❖ Material proyectado
- ❖ Caída de objetos

Factores de Riesgos Físicos – Químicos. Pertenecen a este grupo todas las sustancias, los elementos, las fuentes de calor y los sistemas eléctricos, que bajo ciertas circunstancias de inflamabilidad y combustibilidad pueden ocasionar incendios o explosiones, que a su vez pueden traer consecuencias de lesiones personales y daños a materiales, equipos e instalaciones. Estos son:

- ❖ Incendios
- ❖ Explosiones

Factores de Riesgos Eléctricos. Están constituidos por los sistemas eléctricos de los equipos, máquinas e instalaciones locativas, que cuando entran en contacto con las personas les pueden ocasionar quemaduras, choque o fibrilación ventricular, de acuerdo con la intensidad y el tiempo de contacto.

Son los ocasionados por defectos en la transmisión o el contacto con electricidad estática o dinámica. Por ejemplo:

- ❖ Cables deteriorados
- ❖ Conexión eléctrica inadecuada
- ❖ Sobrecarga
- ❖ Contacto directo
- ❖ Contacto indirecto
- ❖ Electricidad estática

Factores de Riesgos Locativos. Este tipo de factor de riesgo se caracteriza por encontrarse presente en las estructuras de las construcciones y edificaciones y en el mantenimiento de las mismas, de tal manera que pueden

ocasionar atrapamientos, caídas, golpes, que a su vez pueden provocar lesiones personales.

Dentro de este grupo se encuentran:

- ❖ Falta de señalización
- ❖ Falta de orden y aseo
- ❖ Almacenamiento inadecuado
- ❖ Superficies de trabajo defectuosas
- ❖ Escaleras y barandas inadecuadas
- ❖ Alturas insuficientes
- ❖ Obstaculización de la visión
- ❖ Desconocimiento y aislamiento

CONDICIONES PSICOLABORALES. Son los aspectos organizacionales inherentes al tipo de proceso y a las modalidades de la gestión administrativa que puede provocar carga psíquica, lo que trae como consecuencia fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones fisiológicas. Dependen de los métodos de trabajo, la distribución del tiempo y las relaciones dentro de la empresa. Ellos son:

- ❖ Repetitividad
- ❖ Carga de trabajo
- ❖ Estrés ocupacional
- ❖ Satisfacción personal
- ❖ Atención al público

Factores de Riesgos de la Organización del Trabajo. Es otro de los factores Laborales que debe tenerse muy en cuenta, ya que tiene implícito consecuencias que afectan la salud de los trabajadores a nivel físico, mental y social.

Tales condiciones se realizan con la fragmentación de la labor en tareas elementales, distribución horaria, rapidez de ejecución, comunicación que se establece dentro del área de trabajo. Entre éstos están:

- ❖ Trabajo por turnos
- ❖ Tiempo extra
- ❖ Ritmos de trabajo
- ❖ Ausencia de pausas

Existen otras clases de Factores de Riesgos como:

Factores de Riesgos de Saneamiento. Entre los que se destacan:

- ❖ Disposición de desechos
- ❖ Emisiones ambientales
- ❖ Servicios Sanitarios
- ❖ Suministro y disposición de aguas

Factores de Riesgos Sociales. Entre los que se incluyen:

- ❖ Asaltos y robos
- ❖ Desobediencia civil
- ❖ Secuestros
- ❖ Ataque delincencial

Factores de Riesgos Naturales. Se destacan:

- ❖ Inundaciones
- ❖ Huracanes
- ❖ Deslizamientos
- ❖ Terremotos
- ❖ Tormentas eléctricas
- ❖ Maremotos

3.7.6. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

NOMBRE: GESTIÓN INTEGRAL LTDA
NIT: 00000900009139 - 0
CIUDAD: Guacamayal (Zona Bananera)
DEPARTAMENTO: Magdalena
DIRECCION: Calle 6 No. 4- 09
TELEFONO: 311- 4016576
ARP: COLMENA
CLASE DE RIESGO: IV
ACTIVIDAD ECÓNOMICA: Gestión Integral De Servicios Públicos
Domiciliarios (Energía), Diseño,
Mantenimiento De Obras Civiles, Estructuras
Hidráulicas, Vías, Servicio De Mensajería.

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades de conformidad con los artículos 37, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 384, 349, 350, 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994 y Resolución 1046 de 1989.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Programa de Salud Ocupacional, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

- a. **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo**, orientado a promover y mantener el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

- b. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial**, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTÍCULO 4. Los riesgos existentes en la Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA están constituidos principalmente por:

RIESGOS FÍSICOS: Radiaciones No Ionizantes.

RIESGOS MECANICOS: Manejo de herramientas, Trabajo en las alturas.

RIESGOS ERGONOMICOS: Diseño del puesto de trabajo, posturas inadecuadas, Levantamiento de Cargas, Movimientos Repetitivos.

RIESGOS PSICOSOCIALES: Turnos Prolongados.

RIESGOS LOCATIVOS: Sistema de Almacenamiento de Materiales, Estructura de Trabajo, Falta de Señalización.

RIESGOS ELÉCTRICOS: Instalaciones Eléctricas, Descargas Eléctricas.

PARÁGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el siguiente Artículo, no se traduzca en accidente de trabajo o en enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio trasmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Programa de Salud Ocupacional de la Empresa.

ARTICULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en su momento de ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entrara en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de la Protección Social y durante el tiempo en que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones

existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

WILSON AGUILAR CASTRO
Representante Legal

4. RECOMENDACIONES

La Empresa GESTIÓN INTEGRAL LTDA del Municipio de la Zona Bananera debe desarrollar permanentemente el Programa de Salud Ocupacional que integre los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial que contribuya a proteger y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores.

La Empresa debe vincular a un profesional de Salud Ocupacional que coordine el programa.

La Empresa debe gestionar la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional por parte de los empleados vinculados por Bolsa de Empleo.

Llevar a cabo jornadas de capacitación en forma periódica a los trabajadores en relación a la importancia de la utilización de elementos de protección personal, prevención de accidentes de trabajo y factores de riesgos presentes en las áreas de trabajo.

Proporcionar los Elementos de Protección Personal de Acuerdo con las actividades realizadas por los trabajadores.

Coordinar con la Administradora de Riesgos Profesionales seguimientos periódicos de los diferentes factores de riesgos para prevenir accidentes de trabajo y de los exámenes necesarios para garantizar condiciones óptimas de salud a los trabajadores.

La empresa debe llevar de forma organizada y actualizada los registros de accidentalidad, ausentismo laboral, formato interno de accidentes de trabajo, formato de entrega de elementos de protección personal, así como la elaboración de la historia clínica ocupacional para cada trabajador.

5. CONCLUSIONES

En el desarrollo de la Gestión Empresarial se hace necesario Establecer medidas que orienten a los trabajadores en la prevención de accidentes laborales así como también de los riesgos profesionales.

Con base en este criterio, se diseñó el Programa de Salud Ocupacional de la EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL del Municipio de la Zona Bananera del Magdalena, concientes de la importancia de ofrecer a sus trabajadores condiciones de salud y bienestar adecuadas para su buen desempeño en sus áreas de trabajo.

Es indispensable para garantizar el éxito en la implementación del Programa de Salud Ocupacional, la Responsabilidad, el compromiso y la participación activa de los directivos y trabajadores de la empresa, con el apoyo de la administradora de Riesgos Profesionales, en relación con sus funciones respecto al programa.

El programa de salud ocupacional debe ser divulgado al personal de la organización con el fin de que se conozca y comprenda la esencia de este y las actividades que lo integran a los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Elementos de Protección Personal y Factores de Riesgos presentes en los lugares de trabajo.

La ejecución del Programa de Salud Ocupacional incrementa la productividad y contribuye al mejoramiento del desempeño laboral que proporciona una mayor rentabilidad a la empresa y se constituye como una ventaja competitiva frente a otras organizaciones que hacen parte del mercado.

Por lo anterior, el programa de Salud Ocupacional está dado como una herramienta de apoyo, basada en el mejoramiento continuo y enfocada hacia el bienestar de los trabajadores a través del control de los riesgos ocupacionales; arrojando como resultado un Talento Humano motivado, sano y una empresa con niveles de productividad superiores.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAS MONSALVE, Gerardo. Los Riesgos de Trabajo Y Salud Ocupacional en Colombia: Régimen Legal de los Sectores Público y Privado y del Seguro Social. Bogota D.C.: Legis. 1986.

AYALA CACERES, Carlos Luís. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. 2 Ed. Santa Fe de Bogota D.C.: Salud Laboral Ltda. 2001. 939p.

CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. 2 ed. Santa Fe de Bogota: McGraw Hill. 1998. 539p.

CÓDIGO SUSTENTIVO DEL TRABAJO. Bogotá D.C.: Union Ltda. .2003. 256-257p.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Salud Ocupacional – Manual guía. 3 ed. Bogotá: 1994, p. 122-28.

GRIMALDI, Simonds. La Seguridad Industrial: su administración, representaciones y servicios de ingeniería. 3 ed. México: Mc Graw Hill.1978.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BATISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. 1994. 505p.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION “ICONTEC”. Tesis y otros Trabajos de Grado. Bogota D.C. 2002.

KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz. Administración Una Perspectiva Global.11 ed. Editorial Mc Graw Hill. 1998. 796p.

LEGISLACION SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Bogotá D.C. 417p.

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Ley 100 de 1993. 183p.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA. Reglamento Memoria o Trabajo de Grado.Acuerdo 003 del 7 de Julio y el 007 del 5 de Noviembre de 1999. Santa Marta D.T.C.H.

AGUIRRE MARTINEZ, Eduardo. MANUAL DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EMPRESAS COMERCIALES, IDUSTRIALES Y DE SERVICIOS. Editorial Trillas.

SANCHEZ, Raúl. La Salud Ocupacional. Bogotá D.C. : Litoral, 1999.

CHIQUELLO, David y PEÑA, Robinsón. Diseño del Programa de Salud Ocupacional en la empresa Mares de Colombia S.A. "Seccional Ciénaga - Magdalena". 2004. Trabajo de Grado. (Administrador De Empresas). Universidad del Magdalena. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas.

COMITÉ CONJUNTO ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. SENA. MANUAL DE DE HIGIENE
Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

www.minproteccionsocial.gov.co

www.saludocupacionalenespañol.com

www.ley100.com/riesgosprofesionales

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA SOBRE INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES

SEXO: _____

EDAD: _____

CARGO: _____

1. ¿Qué tipo de vinculación laboral tiene con la empresa?

- ✓ De Planta ()
- ✓ Temporal ()
- ✓ Otra () Cuál?

2. ¿Qué grado de escolaridad posee usted?

- ✓ Primaria Incompleta ()
- ✓ Primaria Completa ()
- ✓ Secundaria Incompleta ()
- ✓ Secundaria Completa ()
- ✓ Técnico o tecnólogo ()
- ✓ Profesional ()

3. Dependiendo de su cargo, ¿Esta Usted expuesto a Riesgos?

SI () NO ()

Cuáles?

FUENTE: Tomado del Manual de Seguridad e Higiene y Seguridad Industrial del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA)

ANEXO B. ENCUESTA SOBRE RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES

SEXO: _____
EDAD: _____
CARGO: _____

**1. Identifique con una X el tipo de lesiones que ha sufrido al
desarrollar sus labores:**

BRAZOS ()	GOLPES ()	CAIDA ()
ESPALDA ()	HERIDAS ()	DESGARROS ()
VISUALES ()	AUDITIVOS ()	CORTADURAS ()
DESCARGAS ELECTRICAS ()		
OTROS ()	CUALES?	

2. ¿Cuentan con una sala de enfermería en caso de sufrir accidentes?

SI () NO ()

**3. ¿Conoce Usted las Normas de seguridad establecidas por la
empresa?**

SI () NO ()

**4. Tiene Usted conocimiento de la existencia en la empresa de
brigadas de primeros auxilios?**

SI () NO ()

**5. ¿En que temas le gustaría recibir orientación relativa a la seguridad
en las labores diarias?**

ALCOHOLISMO	()
RIESGOS Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	()
MANEJO DE EQUIPOS	()
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	()
OTROS	() CUAL?

FUENTE: Tomado del Manual de Seguridad e Higiene y Seguridad Industrial del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA)

ANEXO C. ENCUESTA SOBRE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA Y SU SEGURIDAD

1. CUÁNTOS EMPLEADOS TIENEN ACTUALMENTE?____
HOMBRES____MUJERES_____
2. LOS TRABAJADORES ESTÁN VINCULADOS A UNA EPS? SÍ __ NO __ A
UNA ARP? SÍ __ NO __
3. CUÁNTOS TRABAJAN EN EL ÁREA DE ADMINISTRATIVA? ____
CUÁNTAS HORAS TRABAJAN? _____
4. CUÁNTOS TRABAJAN EN EL ÁREA DE OPERATIVA? ____ CUÁNTAS
HORAS TRABAJAN? _____
5. LOS DEL ÁREA OPERATIVA UTILIZAN ELEMENTOS DE PROTECCIÓN?
SÍ __ NO __
6. SE ROTA A LOS EMPLEADOS EN LOS DISTINTOS PUESTOS DE
TRABAJO? SÍ __ NO __
7. SE CONCEDEN PERÍODOS DE DESCANSOS CUANDO LA JORNADA ES
ARDUA? SÍ __ NO __
8. EXISTE EQUIPO CONTRA INCENDIOS SÍ __ NO __
9. EL EQUIPO EXTINTOR ES PROBADO REGULARMENTE? SI____ NO____
10. EXISTE POLO A TIERRA SÍ __ NO __
11. EXISTE BOTIQUÍN SÍ __ NO__
12. SE BRINDA INFORMACIÓN SOBRE MANEJO DE EQUIPOS SÍ __ NO __
13. EXISTEN SEÑALIZACIONES EN LAS DIFERENTES AREAS?
SI____NO____ CUALES?_____
14. EXISTEN RUTAS DE ESCAPE DIFERENTES DE LA SALIDA PRINCIPAL?
SI____ NO____
15. EXISTEN MEDIOS CONFIABLES PARA EVACUAR PRONTAMENTE LAS
INSTALACIONES? SI____ NO____

16. LA EVACUACIÓN DE LAS PERSONAS ESTA GARANTIZADA MANTENIENDO DISPONIBLES LAS LLAVES DE LA PUERTA? SI____ NO____

17. EXISTE MAS DE UN JUEGO DE LLAVES DISPONIBLES EN CASO DE PERDIDA DURANTE UNA EMERGENCIA DE FUEGO? SI____ NO____

18. EXISTEN ADECUADAS SALIDAS PARA LA EVACUACIÓN? SI____ NO____

19. LAS RUTAS DE ESCAPE ESTAN CONTINUAMENTE ILUMINADAS? SI____ NO____

20. EXISTEN LUCES DE EMERGENCIA? SI____ NO____

21. ESTAN LAS SALIDAS Y RUTAS CLARAMENTE DEMARCADAS? SI____ NO____

22. PERMANECEN LAS SALIDAS Y PUERTAS DESPEJADAS? SI____ NO____

FUENTE: Tomado del Manual de Seguridad e Higiene y Seguridad Industrial del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA.

ANEXO D. Formato de Historia Clínica Ocupacional

FECHA DE EXAMEN	DIA	MES	AÑO
-----------------	-----	-----	-----

TIPO DE VICULACIÓN

1. Periódico	2. De Retiro
3. Reubicación	4. Evaluación
5. Otro ¿Cual?	

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR

Apellidos y Nombres:			
Documento de Identidad: C.C. T.I. C.E. NIT. N°			
Sexo:	Fecha de Nacimiento: Día	Mes	Año
Edad:	Lugar de Nacimiento:		
Estado Civil:			
Dirección:			
Grado de Escolaridad:			

ANTECEDENTES LABORALES

Empresa	Oficio	Riesgo	Protección	Tiempo

INFORMACIÓN OCUPACIONAL

Antigüedad en la Empresa:		Años	Meses
Cargo:		Sección	
Descripción del Cargo:			
Turnos: Diurno	Nocturno	Rotativo	Horarios:
Posición de Trabajo:			
Actividades que Realiza:			
Equipos o Herramientas Utilizadas:			
Materias Primas o Insumos Utilizados:			
Elementos de Protección utilizados:			

ANTECEDENTES PERSONALES

ENFERMEDAD COMÚN

ANTECEDENTE	SI	NO	HACE CUANTO	ANTECEDENTE	SI	NO	HACE CUANTO
Cefalea				Venéreas			
Defecto Visual				Colesterol Alto			
Sordera				Cáncer			
Otitis Media				Hernia inguinal			
Sinusitis				Hernia umbilical			
Convulsiones				Varicocele			
Enf. Cardíaca				Dermatitis			
Hepatitis				Artritis			
Tiroides				Lumbago Crónico			
Bronquitis				Túnel Carpiano			

Asma				Varices piernas			
Enf. Ácido Péptica				Trombosis			
Colitis				Otros?			
Infección Urinaria							

ACCIDENTES DE TRABAJO

¿HA SUFRIDO ACCIDENTES DE TRABAJO?				SI	NO
FECHA	EMPRESA	TIPO DE LESION	PARTE AFECTADA	DIAS DE INCAPACIDAD	SECUELAS

ENFERMEDAD PROFESIONAL

¿HA SUFRIDO ENFERMEDAD PROFESIONAL?				SI	NO
FECHA	EMPRESA	DIAGNOSTICO	INDEMNIZACIÓN	REUBICACIÓN LABORAL	

ANTECEDENTES QUIRÚRGICOS

DESCRIPCIÓN	FECHA	SECUELAS

ANTECEDENTES TRAUMÁTICOS

DESCRIPCIÓN	FECHA	SECUELAS

GINECO- OBSTERICOS

DESCRIPCIÓN	FECHA	SECUELAS

INMUNIZACIÓN

DESCRIPCIÓN	FECHA	SECUELAS

HÁBITOS TÓXICOS

FUMA?	SI		NO		EXFUMADOR		HACE CUANTO
AÑOS DE FUMADOR:				CIGARRILLOS AL DIA:			
TOMA LICOR HABITUALMENTE			SI		NO		AÑOS DE HABITO
FRECUENCIA	DIARIO		SEMANAL		QUINCENAL		MENSUAL
TIPO DE LICOR?							
HA TENIDO PROBLEMAS CON EL ALCOHOL?					SI		NO
CUALES?							
EX – BEBEDOR?					SI		NO
CONSUME OTRAS SUSTANCIAS TOXICAS					SI		NO
CUALES?							

ANTECEDENTES FAMILIARES

ANTECEDENTES	SI	NO	NO SABE	PARENTESCO
Infarto				
ACV				
HTA				
Alergias				
Úlcera Péptica				
Diabetes				
Asma				
TBC				
Artritis				

Enfermedad Mental				
Cáncer				
Otros?				

EXAMEN FÍSICO

ORGANO	N	A	HALLAZGO	ORGANO	A	N	HALLAZGO
Cabeza				Pulmones			
Ojos				Cardíaco			
Conjuntiva				Circulatorio			
Reflejos				Abdomen			
Nariz				Genitales E.			
Oídos				Miembros S.			
Dentadura				Miembros I.			
Boca				Sistema N.			
Lengua				Reflejo Tendido			
Faringe				Sensibilidad			
Amígdalas				Tono Muscular			
Cuello				Marcha			
Columna				Fuerza Muscular			
Tórax				Piel			
Senos							

EVALUACIÓN DEL ESTADO MENTAL

PROCESOS	N	A	DESCRIPCIÓN O ANOTACIÓN

EXAMEN VISUAL

EXAMEN VISUAL	CERCA	LEJOS	CON CORRECCIÓN

AUDIOMETRIA

EXAMEN	NORMAL	PERDIDA AUDITIVA	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
Oído Izquierdo			
Oído Derecho			

OTROS PARACLINICOS

NOMBRE DEL PARACLINICO	N	A	DESCRIPCIÓN O ANOTACIÓN
Hemograma			
Hemoclasificación			

Glicemia			
Serología(VDRL)			
Parcial de orina			
Baciloscopia			
Prueba de Embarazo			
Radiografía de Tórax			
Espirometría			
Electrocardiograma			

DIAGNOSTICO
OBSERVACIONES
RECOMENDACIONES

Firma del Médico

Firma del Trabajador

ANEXO E. Formato de Entrega de Elementos de Protección Personal

**GESTIÓN INTEGRAL LTDA.
NIT. 00000900009139 – 0
ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

FECHA	NOMBRE DE E.P.P	LABOR EN LA QUE SE UTILIZARÁ	NOMBRE DE LA PERSONA QUE ENTREGA	NOMBRE DEL TRABAJADOR QUE RECIBE EL E.P.P.

ANEXO F. Formato Interno de Accidente de Trabajo

GESTIÓN INTEGRAL LTDA.
NIT. 00000900009139 – 0

FORMATO INTERNO DE ACCIDENTE DE TRABAJO
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA LESIONADA

Nombres y Apellidos		
N° de Afiliación		
Edad:		Sexo:
E.P.S. a la cual pertenece:		
Ocupación:		Tiempo de Servicio:
Tipo de Vinculación:	Termino Indefinido	
	Termino Fijo	
	Por Empresas Temporales	
	Por Contrato de Obra	

2. DATOS SOBRE ACCIDENTE

Fecha del Accidente:	Hora:
Sitio de Ocurrencia del Accidente:	
Operación que Ejecutaba:	
Parte del Cuerpo Afectada:	
Tarea que realiza el trabajador:	
¿La Actividad realizada es propia de su oficio?	
¿Por qué?	

3. DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE

¿ Como ocurrió el accidente de trabajo? (Relato claro, detallado y exacto).

Datos complementarios u otras actividades relacionadas con lo ocurrido.

¿Por qué?

4. EVALUACIÓN DE PERDIDAS Y DAÑOS

Vehiculo/Equipo:
Operador:
Placa:
Modelo:
Descripción del Daño:

5. ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS EN LA EMPRESA

FECHA	LUGAR DE OCURENCIA	TIPO DE LESIÓN

ANTECEDENTES

EMPRESA	OFICIO	RIESGO	PROTECCION	TIEMPO

6. TESTIGOS DEL ACCIDENTE

Nombres y Apellidos:
Cédula de Ciudadanía N°
Nombres y Apellidos:
Cédula de Ciudadanía N°

ANEXO G. Registro Mensual de Accidentalidad

**GESTIÓN INTEGRAL LTDA.
NIT. 00000900009139 – 0
REGISTRO MENSUAL DE ACCIDENTALIDAD
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

MES	AÑO
-----	-----

DIA	NOMBRES Y APELLIDOS	C.C. N°	EDAD	LUGAR DE OCURRENCIA	OFICIO	TIPO DE CONTRATO C.I. C.D. J.E.	PROROGA	DÍAS DE INCAPACIDAD	LESION O DAÑO APARENTE	PARTE DEL CUERPO AFECTADA	CÓDIGO INCAP.

RESPONSABLE DE DILIGENCIAR LA INFORMACIÓN:

C.I. CONTRATO INDEFINIDO

C.D. CONTRATO DEFINIDO

J.E. JORNADA ESPECIAL

ANEXO H. Formato de Registro de Ausentismo Laboral

**GESTIÓN INTEGRAL LTDA.
NIT. 00000900009139 – 0
FORMATO DE REGISTRO DE AUSENTISMO LABORAL
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

FECHA	NOMBRE DEL EMPLEADO	AREA	CAUSAS	No. DE DÍAS

ANEXO I. TABLAS DE RIESGO DE LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS							
INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA							
NOMBRE DE LA EMPRESA:			GESTION INTEGRAL LTDA		NIT.	N° TRABAJADORES: 20	
CIUDAD			GUACAMAYAL (ZONA BANANERA)		FECHA:	REALIZADO POR:	
INFORMACION ESPECIFICA							
AREA	RIESGO	FACTOR	FUENTE	EFECTOS	GRADO DE PELIGROSIDAD		Recomendaciones
					G.P.	G.P	
AREA ADMINISTRATIVA	Físicos	Radiaciones no ionizantes	Computador	Fatiga visual, cefalea, sensibilidad a la cornea del ojo	420	Medio	Colocar protectores de pantalla al computador.
	Ergonómicos	Diseño del Puesto de Trabajo	Escritorios y Sillas inadecuadas	Fatiga e incomodidad dolor lumbar	420	Medio	Suministros de sillas y escritorios teniendo en cuenta las medidas antropométricas de las personas.
	Eléctricos	Instalaciones Eléctricas	Instalaciones Eléctricas sin Protección y en Mal Estado.	Quemaduras, perdida de equilibrio, incendio, daños a la propiedad.	168	Bajo	Proteger las instalaciones eléctricas con aislantes, colocar equipos contra incendios.

	Locativos	Sistema de Almacenamiento de Materiales	Mal almacenamiento de Materiales	Choques, Caídas, golpes, Fracturas, pérdida de materiales.	168	Bajo	Programas de Orden y Aseo, Clasificación de los Materiales.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS							
INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA							
NOMBRE DE LA EMPRESA:			GESTION INTEGRAL LTDA		NIT.	N° TRABAJADORES: 20	
CIUDAD			GUACAMAYAL (ZONA BANANERA)		FECHA:	REALIZADO POR:	
INFORMACION ESPECIFICA							
AREA COMERCIAL	RIESGO	FACTOR	FUENTE	EFECTOS	GRADO DE PELIGROSIDAD		Recomendaciones
					G.P.	G.P	
	Ergonómicos	Diseño del Puesto de Trabajo	Escritorios y Sillas inadecuadas	Fatiga e incomodidad dolor lumbar	420	Medio	Suministros de sillas y escritorios teniendo en cuenta las medidas antropométricas de las personas.
	Eléctricos	Instalaciones Eléctricas	Instalaciones Eléctricas sin Protección y en Mal Estado.	Quemaduras, perdida de equilibrio, incendio, daños a la propiedad.	168	Bajo	Proteger las instalaciones eléctricas con aislantes, colocar equipos contra incendios.
	Locativos	Estructura de Trabajo	Techos, Pisos, Paredes en mal estado	Lesiones, Heridas, perdida de Materiales.	252	Bajo	Reparaciones locativas de estructura de trabajo.
	Físicos	Radiaciones no ionizantes	Computador	Fatiga visual, cefalea, sensibilidad a la cornea del ojo	420	Medio	Colocar protectores de pantalla al computador.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS							
INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA							
NOMBRE DE LA EMPRESA:			GESTION INTEGRAL LTDA		NIT.	N° TRABAJADORES: 20	
CIUDAD			GUACAMAYAL (ZONA BANANERA)		FECHA:	REALIZADO POR:	
INFORMACION ESPECIFICA							
AREA	RIESGO	FACTOR	FUENTE	EFECTOS	GRADO DE PELIGROSIDAD		Recomendaciones
					G.P.	G.P	
TRABAJO COMUNITARIO	Ergonómicos	Diseño del Puesto de Trabajo	Sillas Inadecuadas	Fatiga e incomodidad, dolor lumbar	600	Medio	Suministro de sillas teniendo en cuenta las medidas antropométricas de la persona.
	Ergonómicos	Posturas Inadecuadas	Jornadas prolongadas de pie	Tendiditis, lesiones osteomusculares. Dolor lumbar	600	Bajo	Suministro de sillas teniendo en cuenta las medidas antropométricas de la persona. Rotación de personal.
	Locativos	Sistema de Almacenamiento de Materiales.	Mal almacenamiento de materiales	Caídas, golpes, Fracturas, pérdida de materiales.	168	Bajo	Programas de orden y aseo, clasificación adecuada de los materiales.
	Físicos	Radiaciones no ionizantes	Computador	Fatiga Visual, cefalea, sensibilidad a la cornea del ojo.	420	Bajo	Colocar Protectores de Pantalla al computador.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS							
INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA							
NOMBRE DE LA EMPRESA:			GESTION INTEGRAL LTDA		NIT.		N° TRABAJADORES: 20
CIUDAD			GUACAMAYAL (ZONA BANANERA)		FECHA:		REALIZADO POR:
INFORMACION ESPECIFICA							
AREA	RIESGO	FACTOR	FUENTE	EFECTOS	GRADO DE PELIGROSIDAD		Recomendaciones
					G.P.	G.P	
SERVICIO TECNICO	Ergonómicos	Diseño del Puesto de Trabajo	Sillas Inadecuadas	Fatiga e incomodidad, dolor lumbar	600	Medio	Suministro de sillas teniendo en cuenta las medidas antropométricas de la persona.
	Ergonómicos	Posturas Inadecuadas	Jornadas prolongadas de pie	Tendinitis, lesiones osteomusculares. Dolor lumbar	600	Bajo	Suministro de sillas teniendo en cuenta las medidas antropométricas de la persona. Rotación de personal.
	Locativos	Sistema de Almacenamiento de Materiales.	Mal almacenamiento de materiales	Caídas, golpes, Fracturas, perdida de materiales.	168	Bajo	Programas de orden y aseo, clasificación adecuada de los materiales.
	Físicos	Radiaciones no ionizantes	Computador	Fatiga Visual, cefalea, sensibilidad a la cornea del ojo.	420	Bajo	Colocar Protectores de Pantalla al computador.

	Psicosociales	Turnos Prolongados	Multiplicidad de Funciones	Estrés, desmotivación, trastornos de la tensión.	420	Medio	Estudio de Métodos de Trabajo con el fin de rediseñar las tareas y procedimientos que se deben realizar.
	Eléctricos	Descargas Eléctricas en redes de baja tensión	Redes en Mal Estado	Quemaduras, pérdida del equilibrio, incendios.	800	Alto	Usar dotación y herramientas adecuadas para el manejo de redes de baja tensión.
	Locativas	Estructura de Trabajo	Techos, Pisos, Paredes en mal estado	Lesiones, Heridas, pérdida de Materiales.	252	Bajo	Reparaciones locativas de estructura de trabajo.
	Ergonómicos	Movimientos Repetitivos	Cuchillos Pela Cable, Alicates, Zunchadoras, Corta Fríos, Etc.	Tendinitis, fatiga muscular, síndrome del túnel carpiano.	168	Bajo	Establecer periodos de descanso a fin de prevenir fatiga muscular y movimientos repetitivos.
	Mecánicos	Manejo de Herramientas	Cuchillos Pela Cable, Alicates, Zunchadoras, Corta Fríos, Etc.	Cortaduras, heridas, amputaciones, contusiones	600	Media	Utilización de Guantes Dieléctricos y otros elementos de protección personal.

	Mecánicos	Trabajo en las Alturas	Altura de los postes de Energía	Fracturas Peligrosas.	800	Alta	Equipo de protección personal como Arnés, Líneas de vida, pretales, etc.
	Locativos	Falta de Señalización	Desconocimiento de Control de Calidad en Cuanto a Infraestructura.	Confusión en caso de incendios y otros eventos de alta peligrosidad.	800	Alta	Colocar señalizaciones en cada sitio estratégico.

ANEXO J. PANORÁMICA DE LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL LTDA.



ANEXO K. TÉCNICOS TRABAJANDO EN CAMPO



ANEXO L. ALMACÉN



ANEXO M. ÁREA COMERCIAL



ANEXO N. TRABAJO COMUNITARIO

